

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**



**DISERTACIÓN  
PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA**

**ESTUDIO COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES LABORALES  
ECUATORIANA, CHILENA Y ESPAÑOLA, PARA LA INCLUSIÓN DE  
DISCAPACITADOS**

**AUTORA: Gabriela Andrea Rojas Garcés**

**DIRECTORA: Dra. Ximena Moreno de Solines**

**QUITO – ECUADOR  
2014**

### *Dedicatoria*

A mis padres, por todo el esfuerzo que han realizado por mí para que  
logre lo que he logrado, por su amor incondicional,  
y por ser mis maestros en la vida.

Los amo.

A mi tía Magdalena, Mamita Amada y mi hermano Hernán, gracias  
por amarme, mimarme, enseñarme, apoyarme y escucharme,  
Ustedes son mis ángeles.

## RESÚMEN

Este trabajo comprende un análisis comparativo entre las diferentes legislaciones de Ecuador, Chile y España, que regulan los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad, y las medidas o mecanismos que plantean sus leyes para la inclusión de las personas discapacitadas en el ámbito laboral. Empezando con una descripción general de lo que es trabajo y los principios del derecho del trabajo, garantías de acceso al trabajo y las tasas de desempleo correspondiente a cada país estudiado, las cuales sirven como indicadores de la eficacia o deficiencia de sus políticas laborales.

Se utiliza la descripción de cada legislación estudiada y los elementos comunes, y es así como se llega a unificar a través del método comparativo, el concepto de discapacidad, pues este es el término adecuado por tener un ámbito más amplio de aplicación.

Los organismos de representación de las personas discapacitadas, tanto nacionales como internacionales, son los encargados de promover en su país el respeto y derecho a la igualdad de las personas discapacitadas en la vida social. Los tratados y convenios internacionales como las legislaciones internas de cada país enfatizan y tienen como principio regulador el de igualdad y no discriminación, pues este sirve de base para cada política que será aplicada en beneficio de este grupo.

Cada país maneja de manera soberana sus políticas, sin embargo, es notorio que mantienen factores comunes con el objetivo de armonizar sus normas internas con las internacionales, por esta razón todas proponen la inclusión de las personas discapacitadas en lo laboral, pero lo exigen o recomiendan de diferentes maneras.

Con este trabajo, además del análisis y el estudio comparado de las legislaciones laborales y de discapacitados, lo que se pretende es educar y demostrar que las personas con discapacidad son parte de nuestro entorno, están para ayudarnos y no para ser una carga social si les damos la oportunidad y nos liberamos de los perjuicios. La inclusión de las personas discapacitadas en los diferentes ámbitos de la vida, en especial en lo laboral, es un proceso, que en el Ecuador recién comienza.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO PRIMERO: DERECHO AL TRABAJO, GARANTÍAS Y TASAS DE DESEMPLEO .....</b>	<b>9</b>
1. ¿Qué es el trabajo? .....	9
2. ¿Qué es el Derecho del Trabajo? .....	10
2.1. Características del Derecho del Trabajo .....	12
2.2. Principios del Derecho del Trabajo .....	15
2.2.1. Principio in dubio pro operario .....	15
2.2.2. Principio de irrenunciabilidad .....	17
2.2.3. Igualdad y no discriminación .....	18
2.2.4. Principio de estabilidad .....	19
2.2.5. Principio de Progresividad y no regresividad .....	20
2.2.6. Principio de intangibilidad .....	21
2.2.7. Principio de la primacía de la realidad .....	21
3. Garantía al acceso al trabajo .....	22
4. Tasas de Desempleo .....	26
4.1. Ecuador .....	26
4.2. Chile .....	29
4.3. España .....	30
<b>CAPÍTULO SEGUNDO: DISCAPACIDADES Y MINUSVALÍAS. CONCEPTOS Y REALIDADES .....</b>	<b>34</b>
1. ¿Qué es la discapacidad? .....	34
1.1. Modelos de conceptualización de la discapacidad .....	36
2. ¿Qué es Minusvalía? .....	37
3. Clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud (1980) .....	38
3.1. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) .....	39
3.2. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) .....	40
4. Realidad que viven las personas con discapacidad .....	42
<b>CAPÍTULO TERCERO: ÓRGANOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE REPRESENTACIÓN DE LOS DISCAPACITADOS .....</b>	<b>46</b>

1. Organismos gubernamentales responsables de las personas discapacitadas. ....	46
1.1. Ecuador.....	46
1.2. Chile .....	50
1.3. España .....	54
2. Organismos Internaciones de Representación de las Personas con Discapacidad. ....	59
<b>CAPÍTULO CUARTO: NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE</b>	
<b>LA NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN DE LOS DISCAPACITADOS .....</b>	<b>63</b>
1. Normativa Internacional. ....	63
1.1. Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. ....	64
1.2. Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. ....	66
1.3. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. ....	67
1.4. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación (empleo y ocupación). ....	69
1.5. Convenio 159, de la Organización Internacional del Trabajo sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.....	70
1.6. Recomendaciones de la OIT.....	72
1.6.1. Recomendación 99 de la OIT sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos. ....	72
1.6.2. Recomendación 168 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. ....	73
2. Normativa Nacional. ....	75
2.1. Ecuador.....	75
2.1.1. Constitución de la República del Ecuador. ....	75
2.1.2. Ley Orgánica de Discapacidades. ....	77
2.2. Chile. ....	81
2.2.1. Constitución Política de la República de Chile.....	81
2.2.2. Ley No. 20422 que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. ....	83
2.3. España. ....	86
2.3.1. Constitución Española.....	86
2.3.2. Ley de Integración de los Minusválidos (LISMI).....	88
2.3.3. Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad	

universal de las personas con discapacidad (LIONDAU). .....	90
<b>CAPÍTULO QUINTO: TRABAJO Y CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS ..</b>	<b>95</b>
1. Ecuador .....	96
1.1. Código del Trabajo .....	97
1.2. Ley Orgánica de Discapacidades .....	98
2. Chile.....	102
2.1. Código del Trabajo .....	103
2.2. Ley No. 20422 que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. ....	103
3. España.....	104
3.1. Estatuto de los trabajadores.....	105
3.2. Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).....	108
4. Cuadro.....	113
5. Inclusión laboral de las personas discapacitadas en otros países.....	122
5.1. Estados Unidos de Norteamérica .....	122
5.2. Alemania.....	122
5.3. Francia.....	123
5.4. Italia.....	123
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>125</b>
1. Conclusiones .....	125
2. Recomendaciones. ....	128
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>131</b>
Bibliografía Referencial:.....	139

## INTRODUCCIÓN

En el Ecuador la nueva Constitución que abre paso a la integración de los grupos minoritarios, se va desarrollando hasta extenderla a las personas con discapacidad, grupo que no ha sido tomado en cuenta por muchísimo tiempo, discriminado e incapacitado jurídicamente para ejercer sus derechos, que los tienen inherentemente a su calidad de seres humanos.

Es importante la investigación de este tema porque nuestro país lleva con esta normativa no mucho tiempo, el sistema de cuotas con sanción para otros países se dio desde la Segunda Guerra Mundial, lo que hace que las legislaciones de otros países, estén más desarrolladas y avanzadas, lo que logra que la inserción sea más fácil.

Haciendo referencia exclusivamente a Alemania, como uno de los países más afectados por la guerra, la situación de las personas discapacitadas en el mercado laboral ha ido mejorando continuamente, gracias al gobierno alemán que trabajo conjuntamente con las empresas. Los programas desarrollados para fomentar las relaciones y las conexiones entre empresas e instituciones responsables por la integración laboral de los discapacitados, han sido un éxito, puyes gracias a éstos el índice de desempleo y desocupación de las personas discapacitadas en Alemania ha disminuido “De 2005 a 2008 el desempleo de este grupo de personas descendió más del 14%.”<sup>1</sup>

Ecuador ha dado un paso muy grande con estas políticas sociales de inclusión, los legisladores aunque hayan tenido muy buena intención en la creación de la norma, ésta no ha sido tan aceptada y cumplida por los empleadores, por el simple hecho de no contar con puestos para esas personas, por diferentes elementos esenciales que contribuyen a su no contratación, y también por la falta de educación y capacitación.

La norma que entró en vigencia está encaminada a la inclusión de personas con discapacidad, la cual no cumple con un elemento esencial, la plena aplicación y la

---

<sup>1</sup> <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/revista/Revista127/161.pdf>

transmisión del espíritu normativo, es decir la eficacia, en comparación con otros países que si han logrado esta misión, es decir, una verdadera inclusión a través de programas laborales y de capacitación para discapacitados, que tienen como fin la integración en el mercado laboral.

Esta investigación se encaminará al análisis y estudio comparado de la normativa ecuatoriana, chilena y española, que ampara la inclusión de las personas discapacitadas en el trabajo, especialmente con los mecanismos de contratación obligatoria. Lo que se pretende indagar es la eficacia de la norma, en la aceptación y cumplimiento de ésta, los prejuicios que debemos olvidar para que el espíritu de la norma actúe eficientemente y así poder cumplir con el propósito integracionista y de igualdad que nos proponemos como sociedad.



## **CAPÍTULO PRIMERO: DERECHO AL TRABAJO, GARANTÍAS Y TASAS DE DESEMPLEO**

### **1. ¿Qué es el trabajo?**

La palabra trabajo deriva del latín TRIPALIARE, que significa tortura, de ahí surgió lo de sufrir o esforzarse, y finalmente laborar u obrar<sup>2</sup>. Se sabe que esta palabra admite distintos conceptos; pues todo depende desde qué punto se analice ya sea económico, físico o en este caso el jurídico. El Código del Trabajo ecuatoriano no define qué es el trabajo, más bien reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social<sup>3</sup>, lo que hace que esta conceptualización se dirija más hacia una tendencia social, pero, no explica que el trabajo es un actividad humana intelectual o material, que puede ser temporal o permanente y se realiza a cambio de una retribución.

Según Julio Armando Grisolia; el trabajo humano es *"toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar a la realidad" y es una "actividad creadora de utilidad que tiene valor social"*<sup>4</sup>.

*"Uno de los aspectos que giran alrededor del concepto de trabajo es su estrecha vinculación con una serie de instituciones económicas (mercados, dinero), políticas jurídicas sin las cuales no es posible comprender su penetración social"*<sup>5</sup>. El trabajo, como lo define nuestro código y la Constitución en el Artículo 33, es un deber social, un derecho económico, porque el individuo produce para el colectivo y en beneficio del mismo. El Trabajo es un hecho social, uno de los puntos principales para cualquier estudio sociológico, constituye un lazo entre el hombre y la sociedad, porque trabajar es crear utilidad, esta utilidad sirve a otros y tiene como fin el beneficio social.

El trabajo es uno de los factores para el crecimiento personal y de integración social, ayuda a satisfacer necesidades básicas dentro de la vida social en sí misma, como alimentación,

---

2 Anónimo, <http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo/>, Acceso: 19 de marzo de 2013.

3 Código del Trabajo, Artículo 2.

4 Julio Armando Grisolia; MANUAL DE DERECHO LABORAL, 6ta edición, AbeledoPerrot, Argentina, 2010, p. 11.

5 Francisco Rafael Ostau de Lafont de León; TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I Derecho Laboral Individual, 3era edición, Grupo Editorial Ibáñez, Colombia, 2009, p. 60.

vivienda, salud, estudios, vestimenta, etc. Está reconocido constitucionalmente como derecho fundamental, por todos los beneficios que hacen que la vida del ser humano alcance un nivel adecuado, es por eso que el Estado garantiza el acceso a éste y lo protege.

## **2. ¿Qué es el Derecho del Trabajo?**

En sentido amplio; el derecho del trabajo puede definirse como un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre trabajadores, empleadores y el Estado. Este concepto del derecho del trabajo tiene dos definiciones diferentes: primero es el conjunto de normas e instituciones y el segundo son las relaciones reguladas por esas normas, relaciones que día a día constituyen indudablemente el Derecho del trabajo.

Las relaciones que regulan el derecho del trabajo son determinadas, por lo que excluye de su ámbito, las formas de trabajo autónomo o por cuenta propia; porque en estos casos se trabaja para la propia utilidad y organización, con la venta de productos o al prestar servicios, lo que se obtiene es un beneficio mas no un salario, como en el caso del trabajo dependiente. Es por eso que las relaciones laborales en estricto sentido son reguladas por el derecho del trabajo, porque tienen características propias que hacen que éstas relaciones sean susceptibles de regulación y protección.

La Constitución del Ecuador reconoce: "*todas la modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto-sustento y cuidado humano*"<sup>6</sup>. Para la Dra. Graciela Menesteroso citando a Valverde, los tipos de prestación de trabajo se clasifican en cuatro:

- Trabajo por cuenta ajena o dependiente.- es aquel donde el trabajador presta sus servicios a un tercero, que es el empleador, el cual se beneficia directamente de los frutos del trabajo por ser el propietario de los medios de producción y por tener un poder jerárquico superior, disponiendo la ejecución y dirección del trabajo. "*La dependencia consiste en el sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplina del empresario*"<sup>7</sup> y a cambio de esto el empleador debe pagarle al trabajador y brindarle condiciones de trabajo dignas.

---

<sup>6</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 325.

<sup>7</sup> Alfredo Montoya Melgar; DERECHO DEL TRABAJO, 24 edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2003, p. 39.

- Trabajo por cuenta propia o trabajo autónomo.- al contrario del trabajo dependiente o por cuenta ajena; aquí el trabajador se beneficia directamente del proceso productivo, trabaja por su propia cuenta y riesgo, no está sometido más que a sus propias decisiones y disciplina, él es quien determina, a qué hora empieza a trabajar, la hora de salida y el lugar. Esta modalidad obviamente tiene sus restricciones también; como no gozar de vacaciones pagadas, ni recibir un mínimo de salario legal, más bien el riesgo que puede existir es que gane mucho, poco o nada, entre otras.

- Trabajo libre o forzoso.- el primero se refiere a la libertad del trabajador, es decir, a la no obligatoriedad para trabajar, al esfuerzo y compromiso para realizar actividades voluntarias, aunque esta libertad no se ve disminuida por el hecho que la propia Constitución disponga que el trabajo es un deber social, pues esto se limita a prevenir la improductividad o el ocio.

La libertad de trabajo se reconoce en normas internacionales como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que contempla que *"Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre"*<sup>8</sup>. Esta libertad va orientada esencialmente a que el trabajador es libre de trabajar en lo que el desee, cuánto tiempo quiera y con quien quiera. El trabajo forzoso, por el contrario; es el trabajo legalmente impuesto por otra persona, como se sabe, ni la esclavitud ni la servidumbre está permitida, pero en este caso el desempeño de la actividad laboral está por encima de la voluntad del trabajador, como por ejemplo el servicio militar, este trabajo, en ciertos países, es obligatorio; porque se lo considera un deber ciudadano presentarse al mismo y permanecer el tiempo designado.

- Trabajo a título oneroso o benévolo.- el trabajo a título oneroso es aquel donde el trabajador es impulsado a realizar la labor, a cambio de una retribución económica. El benévolo es el trabajo gratuito, en el que el trabajador no tiene como motivación la contraprestación de carácter económico; en esta modalidad de trabajo el trabajador *"No tiene por finalidad poner su fuerza de trabajo a disposición de otro a cambio de una remuneración, sino que, por lo general, su objetivo es cooperar en una obra de bien común"*<sup>9</sup>. Es por esto que se le denomina benévolo, pues al trabajador le interesa más, realizar alguna actividad altruista que

---

<sup>8</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 4.

<sup>9</sup> Julio Armando Grisolia, *op. cit.*, p. 12

beneficie al colectivo que a su propio interés.

Estas modalidades de trabajo son las principales al estudiar el Derecho laboral, porque su comprobación facilitará que se determine; si forman o no parte del mismo y ayudan a delimitar el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, sus instituciones y características.

## **2.1. Características del Derecho del Trabajo**

Las características del derecho del trabajo son las que distinguen a esta materia de otras, estas características son:

a) Autónomo; porque posee autonomía normativa, institucional, científica y académica, esto no quiere decir que el Derecho del Trabajo no se vincule con otras ramas jurídicas como el Derecho civil, Derecho constitucional, Derecho Internacional, Derecho Procesal, etc., porque debe ser compatible con el ordenamiento jurídico, pero esta autonomía también resulta de un proceso histórico, que empezó en la Revolución Industrial, esto no quiere decir que antes no hayan existido relaciones de trabajo porque la *"regulación jurídica del trabajo humano ha existido en los derechos más antiguos que se conocen"*<sup>10</sup> lo que no existía era una legislación laboral como tal, en la antigüedad el trabajo se caracterizaba por ser manual, respondía a otras realidades sociales y se apegaba más a un derecho privado que al público, como en la esclavitud donde el régimen regulatorio recaía sobre la propiedad, o en el Medioevo donde el siervo se regía por relaciones entre el siervo y el señor feudal. Sin embargo, es la llamada sociedad industrial, la que da lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo, surge como: *"Una respuesta al reto de la sociedad industrial, caracterizada por la acumulación y circulación de capitales y la estructuración de la vida económica en torno al eje producción-consumo"*<sup>11</sup>, por lo que este fenómeno hizo y obligó a los trabajadores a concentrarse en fábricas y a cultivar una conciencia obrera.

Este acontecimiento histórico, que resulta de un conjunto de hechos e ideas nuevas, que

---

<sup>10</sup> Dr. Alfred Hueck y Dr. H.C. Nipperdey; COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO; Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963, p. 25.

<sup>11</sup> Alfredo Montoya Melgar, *op. cit.*, p. 62.

revolucionaron la costumbre, los pensamientos y sobre todo la capacidad humana, fue testigo, como se menciona anteriormente, el que dio pie al nacimiento del Derecho del Trabajo como ahora se lo conoce.

Con la concentración de trabajadores en las fábricas y la especialización del trabajo se dio lugar a un nuevo tipo de trabajador, el cual, tenía como derecho la libertad, pero esto en la práctica, no era más que algo teórico, pues el trabajador por necesidad aceptaba las condiciones contractuales que le fijaba el empleador, condiciones extremadamente duras. La libertad de contratación se traducía en fijación de jornadas de trabajo largas hasta límites inhumanos, falta de atención patronal en la seguridad e higiene, la abusiva utilización de mano de obra infantil y femenina, abusos en el salario que eran sumamente bajos. Todas estas violaciones se denunciaron y dichas denuncias condujeron a la promulgación de las primeras normas del Derecho del Trabajo.

Es así que se dan los primeros pasos en la autonomía del Derecho del Trabajo, es ahí cuando empezó a desarrollarse como una rama independiente del Derecho Civil, porque como dice Guillermo Cabanellas de Torres:

*"La substantividad y autonomía del Derecho del Trabajo no se logra únicamente por la enunciación de nuevos principios; sino, en primer término, por estar consolidada su independencia respecto al Derecho Civil, en segundo lugar, por su autonomía jurisdiccional; como tercer motivo, por su autonomía didáctica y científica; y como cuarta y última causa, por la influencia que ha ejercido, modificado conceptos en las restantes ramas del Derecho"*<sup>12</sup>.

Las autonomías didáctica y científica a las que se refiere Cabanellas son: la primera es; que se han creado numerosas obras, tratados y manuales que consolidan el Derecho del Trabajo, mientras que la autonomía científica, es aquella que en las universidades y diferentes facultades se estudia, el Derecho del Trabajo, se crean cátedras y no falta en un plan de estudios. Todos estos factores, conjuntamente con otros, han formado esa autonomía por la que se caracteriza el Derecho del Trabajo.

---

<sup>12</sup> Guillermo Cabanellas de Torres; COMPENDIO DE DERECHO LABORAL TOMO I, 3 edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001, p. 140.

b) Derecho Especial, según Grisolia, "se aplican las normas de derecho del trabajo sobre las del derecho civil, que tiene carácter de complementario o supletorio"<sup>13</sup>, pues el Derecho del Trabajo es una disciplina dotada de presupuestos e instituciones propias que prevalecen sobre las que contiene el Derecho Civil.

c) Dinámico, el Derecho del Trabajo está en constante formación y evolución, porque periódicamente se están discutiendo proyectos para complementar y mejorar los aspectos de este derecho, que pueden ser aspectos de carácter individual o colectivo.

d) Público, el Derecho del Trabajo se integra de relaciones privadas, cuyo principal límite es el contrato de trabajo, el cual debe responder normas de carácter general que responden a un interés general más que a un particular; el "orden público laboral implica que en la relación laboral, el empleador debe respetar las condiciones mínimas establecidas en la ley o en el convenio colectivo aplicable"<sup>14</sup>, no tiene como fin limitar el principio de libertad de contratación más bien la relación laboral debe subordinarse a normas imperativas que conforman el Derecho del Trabajo.

Conjuntamente con esta característica, el Derecho del Trabajo es proteccionista; como se sabe en la relación empleador-trabajador, la parte débil es el trabajador pues el empleador tiene los recursos para imponer sus condiciones mientras que el trabajador no tiene otro remedio que aceptarlas y solo cuenta con su fuerza de trabajo, es por esta razón, que el Derecho del Trabajo se convierte en un escudo que protege a la relación de posibles desigualdades.

Este proteccionismo que brinda el Derecho del Trabajo a los sujetos, hace que se generen condiciones que permiten ejercer el derecho, crea mecanismos de protección y garantiza su exigibilidad. De conformidad con la Constitución el Estado es el responsable de garantizar el ejercicio y respeto de los derechos, *"El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo*

---

<sup>13</sup> Julio Armando Grisolia, *op. cit.*, p. 17.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 18.

*saludable y libremente escogido o aceptado*"<sup>15</sup>.

Las garantías que ofrece el Estado, están conformadas por principios que caracterizan al Derecho del Trabajo, estos principios ayudan a la aplicación del mismo, como también constituyen una de sus fuentes.

## **2.2. Principios del Derecho del Trabajo**

Los principios del Derecho, son guías que ayudan a la interpretación y por lo tanto a la aplicación del Derecho, son fuentes del mismo porque nacen de conceptos sociales que se convierten en pautas para el ordenamiento jurídico y la interpretación del Derecho.

Según Grisolia; *"Los principios del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico- laboral"*<sup>16</sup>. Estos principios tienen como fin proteger al trabajador, como se sabe el Derecho del Trabajo se caracteriza por ser protector, en toda su etapa laboral, es decir, protegerlo desde el inicio, durante y el fin del trabajo.

Montoya dice que; *"Tales principios inspiran todo el Ordenamiento laboral, de tal manera que su conocimiento es imprescindible tanto para aprehender la singularidad del Derecho del Trabajo como para aplicar rectamente sus normas"*<sup>17</sup>. Algunos de estos principios son también reconocidos como derechos humanos, conforme el Artículo 11 de la Constitución, por lo que son principios generales de aplicación. Estos principios son:

### *2.2.1. Principio in dubio pro operario*

En el Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, se enumeran los principios del Derecho del Trabajo; el numeral 3 establece *"En caso de dudas sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicaran en sentido*

---

<sup>15</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 33.

<sup>16</sup> Julio Armando Grisolia, *op. cit.*, p. 49.

<sup>17</sup> Alfredo Montoya Melgar, *op. cit.*, p. 220.

*más favorable de las personas trabajadoras*<sup>18</sup>, mismo principio que se encuentra en el Artículo 7 del Código del Trabajo.

Este principio tiene esencialmente la característica de protector, porque se dirige exclusivamente a la tutela del trabajador, y sus derivaciones o reglas que ejemplifican el principio, estas reglas son de la aplicación más favorable y de la condición más beneficiosa. El principio va dirigido al intérprete (juez) de la norma, pues en caso de existir alguna duda, éste decidirá en el sentido más favorable al trabajador.

El antecedente de este principio se encuentra en el derecho romano, donde la duda había de estar a favor del reo "in dubio pro reo", que después pasó al derecho civil donde, en caso de duda el beneficiado era el deudor "in dubio pro solvendo". Claramente se ve que siempre la interpretación más favorable, privilegia al más débil de la relación jurídica, en el caso del trabajo, es al trabajador por su situación de vulnerabilidad frente al empleador.

Por lo tanto este principio significa que, cuando una norma es ambigua u oscura, puede ser interpretada de varias formas y con distinto alcance, el juez está obligado a inclinarse por la interpretación más favorable y respetar la condición más beneficiosa.

La regla de la condición más beneficiosa, es cuando una situación anterior es más provechosa para el trabajador se la debe respetar, por lo que resulta inconcebible que un contrato sea modificado en perjuicio del trabajador.

Queda claro que el principio "in dubio pro operario", se maneja desde una perspectiva proteccionista, pues tiene como fin proteger la dignidad del trabajador, principio que tiene dos reglas fundamentales: la primera que va hacia la interpretación más favorable de la norma a favor del trabajador y la segunda es la de respetar la condición más beneficiosa.

---

<sup>18</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 326 numeral 3.



### 2.2.2. Principio de irrenunciabilidad

La Constitución estipula que *"Los derechos laborales son irrenunciable e intangibles. Sera nula toda estipulación en contrario"*<sup>19</sup>, y de conformidad con el Código del Trabajo en el Artículo 4, donde también se reconoce este principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

Este principio, conjuntamente con el principio antes mencionado, son los más importantes, por el sentido protector que tienen. Este derecho evita las renunciaciones que pueden hacer los trabajadores en su propio perjuicio, pues se presume que puede existir una presión por parte del empleador para que el trabajador renuncie a derechos que lo benefician por su calidad, por lo que esta irrenunciabilidad es sólo a favor del trabajador.

La violación de este principio, sólo puede ser alegada por el trabajador, y toda disposición en contra de éste, trae como consecuencia la nulidad, pero no afecta la validez del contrato, sino sólo de la cláusula que contiene esa renuncia. Cabe recalcar que existen transacciones y mediaciones, donde las partes llegan a acuerdos satisfactorios.

La Constitución en el Artículo 326, numeral 11, admite tales negociaciones; esta transacción debe cumplir ciertas condiciones, como que no implique renuncia de derechos y que se celebre ante autoridad competente, en este caso el Inspector de Trabajo o el juez. Tanto la transacción como la mediación son excepciones al principio de irrenunciabilidad, es decir, que no se contraponen a éste, porque éstas no tienen ese fin, que el trabajador renuncie a sus derechos, sino que las partes construyen acuerdos o compromisos mediante los cuales deben realizar cesiones recíprocas para llegar a un acuerdo satisfactorio.

Lo que se pretende al prohibir la renuncia de derechos, en sentido propio, es que ésta suceda antes o después del nacimiento de un derecho.

Los jueces deben buscar la conciliación de las partes, como una forma de resolver el conflicto y en cualquier estado del proceso. Actualmente la transacción se la puede hacer

---

<sup>19</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 326 numeral 2.

tanto en la audiencia preliminar, como en la definitiva, porque se trata de llegar a acuerdos donde las dos partes salgan beneficiadas satisfactoriamente.

### *2.2.3. Igualdad y no discriminación*

El Artículo 11, numeral 2 de la Constitución consagra el principio de igualdad y no discriminación<sup>20</sup>, este principio abarca también el tema salarial, Artículo 326, numeral 4 "A trabajo de igual valor corresponderá igual de remuneración" y de la misma manera lo reconoce el Código de Trabajo en su Artículo 79.

El Artículo 24, del Pacto de San José de Costa Rica, consagra este principio, reconociendo que todas las personas son iguales ante la ley y sin discriminación alguna. Este principio constituye un límite para la libertad de contratación, porque obliga al empleador a mantener un criterio neutro en cuanto al trato y contratación de los trabajadores.

Este principio busca proteger a los trabajadores, de las discriminaciones arbitrarias, en el acceso a los diferentes cargos laborales, esta discriminación se puede dar por razones políticas, religiosas, de etnia, sexo, color, discapacidad, etc. Es necesario que en una legislación positiva, se deban incluir las diversas razones por las cuales podría haber discriminación por parte del empleador, estas razones también son un producto de las diferentes etapas históricas que vive un país.

En la Constitución los Artículos 340 y 341, reconocen el Sistema de inclusión y equidad social, conjunto de instituciones, normas, políticas, que ayudan al ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos reconocidos en la Constitución, en consecuencia; el Estado debe garantizar el acceso al trabajo en iguales condiciones, y debe exigir que el empleador cumpla con dicho principio.

Los Artículos, 329, 330 y 331 de la Constitución, establecen el acceso en igualdad de

---

<sup>20</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 11 numeral 2.- Todas las personas son iguales y gozaran de los mismo derechos, deberes y oportunidades.

condiciones a los jóvenes, mujeres y personas con discapacidad<sup>21</sup>, esta garantía hace que la norma se extienda en su ámbito de protección, porque en el caso de las personas con discapacidad, ese amparo hace que su contratación sea obligatoria para el empleador. La norma establece expresamente que el empleador debe brindar servicios sociales y ayuda para las personas con discapacidad, prohibiendo una reducción en la remuneración por tal condición; en esta norma se plasma este principio de igualdad y no discriminación, en lo que se refiere a este grupo.

De esta manera, es como el principio de igualdad y no discriminación, se aplica en el derecho del trabajo, en que las personas sean tratadas como iguales y tengan las mismas oportunidades de acceso a los derechos laborales.

#### *2.2.4. Principio de estabilidad*

El Derecho del Trabajo garantiza la estabilidad para el trabajador, pero este principio, a diferencia de los otros, beneficia a las dos partes de la relación laboral, porque ayuda al trabajador brindándole seguridad en su trabajo y esto hace que su rendimiento laboral sea mejor y produzca más, consecuencia que beneficia al empleador, ofreciéndole estabilidad económica, por otra parte no incurren en gastos de reclutamiento y capacitación.

El contrato de trabajo, que es de tracto sucesivo “*se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo*”<sup>22</sup>, es decir que, no se agota por el hecho de realizar un acto determinado, sino que su ejecución es continuada. El objetivo del principio es el mantenimiento del trabajo, esta situación de estabilidad hace que el trabajador tenga seguridad y tranquilidad en su vida pues esta ocupación fija asegura su subsistencia y lo aleja de la depresión del desempleo. En el Código del Trabajo se menciona que la estabilidad mínima es de un año, para los contratos a plazo fijo o indefinido<sup>23</sup>.

Por lo tanto; el principio de estabilidad va orientado hacia el mantenimiento de la fuente de

---

<sup>21</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 330.- Se garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.

<sup>22</sup> Julio Armando Grisolia, *op. cit.*, p. 64.

<sup>23</sup> Código del Trabajo, Artículo 14.

trabajo, pero obviamente siempre y cuando no se incurra en alguna causa justa para dar por terminada la relación laboral o se celebren contratos que se los consideren como excepción.

#### 2.2.5. Principio de Progresividad y no regresividad

El principio de progresividad está orientado a la protección de las garantías constitucionales, que tienen los trabajadores, para que no se vean condicionadas por normas regresivas que atenten contra éstas.

*“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”<sup>24</sup>*

La progresividad, según lo que se contempla en el Artículo antes mencionado, es la manera beneficiosa en la que se deben ampliar la tutela de los derechos reconocidos constitucionalmente, y no menoscabarlos o disminuirlos. El Ecuador es suscriptor del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, en el que se comprometió con el principio de progresividad.

Por lo tanto la obligación para el Estado, es comprometerse también con el principio de la no regresividad, abstenerse de expedir normas o adoptar políticas públicas, que empeoren la situación de los derechos de los trabajadores. La Constitución contempla este principio de no regresividad *“Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales”<sup>25</sup>*.

El principio de no regresividad, se vincula con la intangibilidad de los derechos laborales, dicha característica hace que los derechos de los trabajadores no puedan ser desconocidos, desmejorados por normas o convenios posteriores<sup>26</sup>, si se realiza alguna disposición que contravenga este principio, se considera nula.

---

<sup>24</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 11 numeral 8.

<sup>25</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 11 numeral 4.

<sup>26</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 326 numeral 2.

### 2.2.6. Principio de intangibilidad.

El Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, numeral 2 define a los derechos laborales como irrenunciables e intangibles.

La intangibilidad que caracteriza a estos derechos; es como se ha explicado en el principio anterior, es que no se puede desmejorar las condiciones, derechos y prestaciones que se establezcan a favor de los trabajadores<sup>27</sup>, porque la finalidad de reconocer este principio, es proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a través de la historia.

Es por eso que el reconocimiento de este principio en la Constitución hace que su aplicación sea general; es decir que es aplicable para toda norma o estipulación nueva que vaya en contra de los derechos reconocidos a los trabajadores, sea en convenios internacionales, reglamentos, contratos colectivos, etc. que causen un perjuicio a la situación del trabajador.

El principio de intangibilidad no prohíbe que los derechos adquiridos por el trabajador no puedan ser modificados, sino que estas modificaciones cuando se las haga no menoscaben los derechos adquiridos por los trabajadores. Estas modificaciones como lo indica el principio previo de progresividad deben ser siempre favorables y mejores para la situación del trabajador.

### 2.2.7. Principio de la primacía de la realidad

A este principio se lo denomina así, porque otorga importancia a los hechos, es decir a lo que realmente ha ocurrido, aquí los hechos valen más que las formalidades, formas y apariencias. *“En el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó, se debe dar preferencia a los hechos”*<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Cfr. Julio Cesar Trujillo; DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, 2da Edición, EDIPUCE, Quito, 1986, p. 52.

<sup>28</sup> Julio Armando Grisolia, *op. cit.*, p. 65.

Se aplica este principio, cuando existe una discrepancia que resulta de la simulación de una situación jurídica diferente a la verdadera, aquí lo que vale son los hechos y no los documentos, que pueden ayudar a descubrir o evitar una simulación o actuación fraudulenta por parte del empleador.

Existen otros principios generales como; el de Buena Fe, que es el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el desarrollo de la relación laboral, deber que están obligados a aplicar las dos partes.

El principio de Equidad, que sirve al juzgador para aplicar el derecho positivo, según Grisolia es la *"justicia del caso concreto"*<sup>29</sup>.

El principio de Justicia Social, que consiste en dar a cada uno lo que le corresponde al fin de lograr el bien común. Por último el principio de gratuidad, que se refiere a acceso gratuito a la justicia, el cual lo reconoce la Constitución en el Artículo 75, en el caso de los trabajadores, éstos puede acceder a la justicia gratuitamente para reclamar su derechos sin verse impedidos por la falta de recursos económicos.

Los principios del derecho del trabajo ayudan a la aplicación y protección de los derechos y garantías reconocidas, son fuente del mismo porque guían en la elaboración de normas laborales, que mejoran la relación laboral y desarrollan el contenido del derecho del trabajo, ampliándolo con respuestas a las nuevas realidades sociales que se presentan en cada sociedad.

### **3. Garantía al acceso al trabajo**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala que "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo."<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Julio Armando Grisolia, *op. cit.*, p. 65

<sup>30</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 23.

Esta Declaración fue redactada por más de 50 estados miembros, su proyecto final fue aprobado por la Asamblea General de la Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948 y tuvo 48 votos a favor, ninguno en contra. Chile y Ecuador fueron admitidos como estados miembros de las Naciones Unidas en 1945, en cuanto a España fue admitida en el año 1955.

Estos países, miembros de las Naciones Unidas, están comprometidos con el respeto hacia los derechos humanos y a su protección, por lo que la política interna de cada uno de estos Estados, debe estar en armonía con la Declaración y deben comprometerse a que en sus territorios habrá un reconocimiento de los derechos humanos, como también los medios para que los ciudadanos puedan exigirlos y denunciar su violación.

El Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador reza *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado Garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*<sup>31</sup> El Estado garantizará el derecho al trabajo<sup>32</sup>.

La garantía comprende; el respeto a la dignidad del trabajador, a una vida decorosa y una retribución justa, a que pueda desempeñar una actividad que satisfaga sus necesidades, que pueden ser económicas, intelectuales y familiares y que el Estado le garantice el acceso a una ocupación. El Estado tiene la obligación de impulsar *“el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo”*<sup>33</sup>. Esta es una condición *sine qua non* para la exigibilidad de este derecho, pues sin esta condición, se puede estar negando o limitando el derecho al trabajo.

En la Constitución española el Artículo 35 numeral 1 establece que:

*“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de*

---

<sup>31</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 33.

<sup>32</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 325.

<sup>33</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 326 numeral 1.

*sexo*”<sup>34</sup>.

Al igual que en nuestra Constitución, este Artículo hace énfasis en el deber de trabajar y en el derecho al trabajo, convirtiéndolo en un derecho fundamental y para su materialización, el Estado español debe crear políticas orientadas al pleno empleo,<sup>35</sup> y de esa manera asegurar el acceso al mismo.

Por el contrario, de los casos anteriores en la Constitución Chilena el Artículo 19 numeral 16 contempla la libertad de trabajo y su protección, *“Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección de trabajo con justa retribución”*<sup>36</sup>. Aunque, no hace una referencia exacta al derecho que tiene los chilenos al trabajo, si deja en claro que tienen libertad, ya sea para contratar o elegir el trabajo que deseen. En cuanto al pleno empleo, la Constitución no lo toma en cuenta, ni el Código del Trabajo, no hay ningún Artículo que hable sobre este concepto o que lo garantice, pero su economía y los datos reflejan que apunta hacia el pleno empleo.

Es interesante que reconozca así el derecho al trabajo, pues no se lo hace directamente, sino que reconoce el derecho a la libertad de trabajo, que es poder escoger la ocupación donde el trabajador va a dedicar su esfuerzo, según sus capacidades e intereses, ocupación que le proporcionará una vida digna.

La Constitución ecuatoriana, en el Artículo 33, garantiza a los trabajadores escoger o aceptar libremente un trabajo, por lo que nuevamente el Estado se compromete a realizar todas las gestiones necesarias y a generar políticas públicas que creen más fuentes de trabajo estable en todos los sectores y de esta manera se protege el derecho fundamental de trabajo y su libre elección.

El pleno empleo, es un concepto reconocido y garantizado por las constituciones

---

<sup>34</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 35 numeral 1.

<sup>35</sup> Constitución española, Artículo 40 numeral 1. “Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”.

<sup>36</sup> Constitución Política de la República de Chile, Artículo 19 numeral 16.



ecuatorianas y españolas; se define como un concepto económico donde todos los ciudadanos capaces legalmente para trabajar, tienen trabajo, es decir “*igual demanda de trabajo igual a la oferta*”<sup>37</sup>. En la práctica se dice que hay pleno empleo aun cuando haya un porcentaje bajo de desempleo.

La Organización Internacional de trabajo en su Convenio No. 122, que trata sobre la política del empleo,, ratificado por el Ecuador (1972), Chile (1968) y España (1970), en su preámbulo menciona que la OIT tiene:

*“La obligación de fomentar en las naciones del mundo programas que permitan logra el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, teniendo en cuenta el objetivo fundamental de todo ser humano, sin distinción alguna, de perseguir su bienestar material y espiritual en condiciones de libertad, dignidad y en igualdad de oportunidades”*.<sup>38</sup>

El Artículo 1 de este convenio declara que el objetivo es:

*“Estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo miembro deberá formular y llevar a cabo, una política destinada a fomentar el empleo, productivo y libremente elegido”. Estas políticas deben garantizar “que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo, que ese trabajo será productivo y que habrá libertad para escoger el empleo”*<sup>39</sup>.

Es así que; las constituciones antes citadas, hacen mención sobre este compromiso que deben asumir, para garantizar el acceso al derecho al trabajo, lo que significa crear políticas públicas que generen más fuentes de trabajo, para que el trabajador pueda acceder a esas fuentes y pueda ejercer a la vez el derecho a la libertad de trabajo. El resultado para el Estado, será la disminución de la tasa de desempleo y el crecimiento del desarrollo económico, y para el trabajador satisfaga sus necesidades y se desarrolle profesionalmente.

La situación contraria al pleno empleo, es el desempleo, por lo que las tasas de desempleo,

---

<sup>37</sup> Colaboradores de Wikipedia, PLENO EMPLEO, [http://es.wikipedia.org/wiki/Pleno\\_empleo](http://es.wikipedia.org/wiki/Pleno_empleo) Acceso: 01 de mayo de 2013.

<sup>38</sup> Cfr. Convenio No. 122 de la OIT, Preámbulo.

<sup>39</sup> Convenio No. 122 de la OIT, Artículo 1 numeral 2.

son los indicadores para saber si existe o se aproxima un Estado a cumplir o no con lo dispuesto por el Convenio No. 122 de la OIT y sus constituciones. Las tasas de desempleo, se calculan con el número de desempleados dividido para la población económicamente activa, y se expresa en forma de porcentaje.

#### **4. Tasas de Desempleo**

##### **4.1. Ecuador**

Según el reporte de Economía Laboral de marzo de 2013, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos *“En el Ecuador, cada 10 plazas del trabajo, 8 son generadas por el sector privado y 2 por el sector público”*<sup>40</sup>.

Este reporte manifiesta; que la Población Económicamente Activa (PEA) para marzo de 2013, es de aproximadamente 4.5 millones de personas, dentro de esta población se toman en cuenta aquellas personas que tiene ocupación plena, subocupados, ocupados no clasificados y desempleados, también se divide entre mayores de 18 años y menores, actualmente existe una disminución de personas menores de 18 años que integran la PEA.

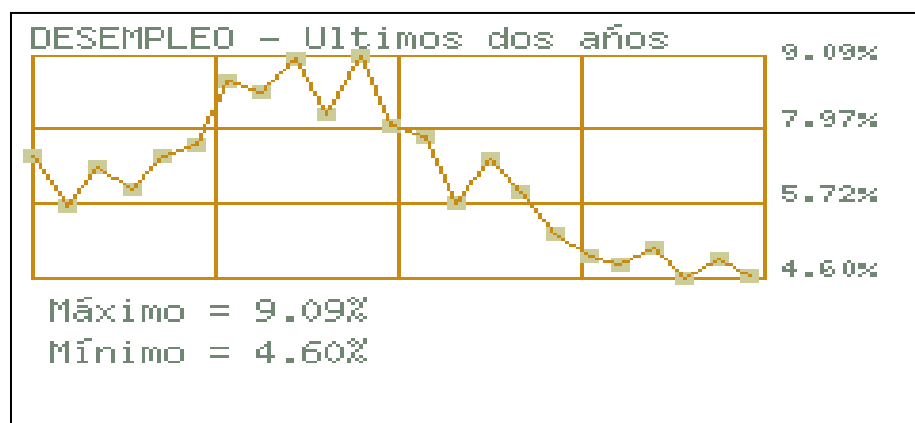
La Población Económicamente Inactiva (PEI), se compone de rentistas, personas con algún tipo de incapacidad, jubilados, amas de casa y estudiantes, según el reporte del INEC el mayor porcentaje de esta población ocupan las amas de casa, con un 40.5% y los estudiantes, con un 39.9%. Después le siguen los jubilados, los discapacitados y los rentistas.

En el Ecuador se registra, en el primer trimestre, una tasa de desempleo de 4.64%, según lo manifestado por el Banco Central del Ecuador, es la tasa más baja que ha registrado el País en los últimos dos años, pues el primer trimestre 2012 la tasa era de un 4.88% y en el 2011 fue de 7.04%<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Instituto Nacional De Estadísticas Y Censos, REPORTE DE ECONOMIA LABORAL MARZO 2013, [www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com\\_remository&Itemid=&func=startdown&id=1753&lang=es&TB\\_iframe=true&height=250&width=800](http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_remository&Itemid=&func=startdown&id=1753&lang=es&TB_iframe=true&height=250&width=800), p. 2 Acceso: 02 de mayo de 2013.

<sup>41</sup> Banco Central del Ecuador, [http://www.bce.fin.ec/resumen\\_ticker.php?ticker\\_value=desempleo](http://www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=desempleo) Acceso: 02 de mayo 2013.



Fuente: [http://www.bce.fin.ec/resumen\\_ticker.php?ticker\\_value=desempleo](http://www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=desempleo)

Elaborado por: Banco Central del Ecuador

La tasa de subempleo de este primer trimestre, es del 44.78% ,al contrario con el 2012 que fue de 43.55%<sup>42</sup> y la tasa de ocupación plena es de 48.66%, es algo positivo que la tasa de subempleo sea menor a la plena ocupación, porque el subempleo se produce cuando, una persona capacitada para ocupar una determinado cargo o puesto, no está ocupada plenamente, sino que escoge trabajos menores o esporádicos y por lo tanto tienden a ganar poco, un ejemplo del subempleo son las ventas en las calles.

El Ecuador maneja el programa laboral, “Red Socio empleo”<sup>43</sup>, patrocinado por el Ministerio de Relaciones Laborales, donde a través de oficinas nacionales, presta servicios de intermediación laboral y capacitación, este es un programa de reclutamiento laboral, para las personas que se encuentren desempleadas o quieren capacitarse para encontrar mejores oportunidades de trabajo.

Podría considerarse que este programa, es una de las medidas que el Estado ha implementado para cumplir con lo que establece la Constitución, sobre el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo. Si bien la tasa de plena ocupación es mayor a la del subempleo, esta sigue teniendo un porcentaje alto, por lo que todavía no se llega al punto de la eliminación del subempleo o desempleo y se convierte en una situación

<sup>42</sup> [http://www.elcomercio.com.ec/negocios/estadisticas-INEC-Economia\\_Ecuador-Ecuador-desempleo\\_0\\_901709971.html](http://www.elcomercio.com.ec/negocios/estadisticas-INEC-Economia_Ecuador-Ecuador-desempleo_0_901709971.html)  
Acceso: 02 de mayo de 2013.

<sup>43</sup> Red Socio Empleo, <http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf> Acceso: 02 de mayo de 2013.

preocupante.

La diferencia entre los años 2012 y 2013 en la tasa de desempleo, estadísticamente no es significativa, esta tasa del 4.64% reflejaría que el Ecuador estaría aproximándose a un pleno empleo, pero aun así existe esta proporción de personas sin trabajo que hace que el concepto de Pleno Empleo, no se genere, puesto que tampoco se han generado suficientes plazas de trabajo.

Sin embargo, las políticas del Estado han mejorado esta situación y de una manera u otra se pretende satisfacer las necesidades del mercado laboral y se ha convertido en un beneficio para el trabajador, pues facilita el goce de su derecho al trabajo.

En el 2012 se realizó, en Galápagos, el I Encuentro Iberoamericano para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, aquí se resolvió; que la inclusión laboral de las personas discapacitadas no solo garantiza su integración a la sociedad, sino que genera efectos positivos en la economía, porque se aprovecha un “valioso capital humano”<sup>44</sup>. En esta reunión varios países, entre otros, Chile y España se comprometieron a iniciar políticas públicas y mecanismos para lograr este objetivo y así conseguir el pleno empleo para este grupo.

En el Ecuador, se encuentran aproximadamente trabajando 52 mil personas con discapacidad y quedan alrededor de 32 mil discapacitados que no tienen trabajo<sup>45</sup>. Cerca del 80% de las personas con discapacidad en edad de trabajar, están desempleadas por la falta de accesibilidad<sup>46</sup>, así como de concienciación del sector privado sobre las potencialidades de las personas que integran este grupo social, es por esto, que el año 2013, según este Encuentro, debe considerarse como el año de las discapacidades y los Estados participantes deben asegurar a este grupo dicha inclusión en el ámbito laboral y garantizar su pleno empleo.

---

<sup>44</sup> <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/108309-iberoama-rica-eliminara-barreras-para-el-pleno-empleo-de-sus-dis-capacitados/> Acceso: 02 de mayo 2013.

<sup>45</sup> <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/249646-pleno-empleo-para-personas-con-discapacidad-en-el-2013/> Acceso: 02 de mayo de 2013.

<sup>46</sup> <http://www.telegrafo.com.ec/actualidad/item/en-iberoamerica-2013-sera-el-ano-de-discapacidades.html> Acceso: 02 de mayo de 2013.

La política laboral en el Ecuador para este grupo prioritario se ha ido desarrollando, en los últimos años hubieron bastantes cambios positivos y sobre todo por las campañas que ha realizado la vicepresidencia de la República, estas actividades inclusivas han generado en la sociedad ecuatoriana una preocupación e interés que ha dado como resultado, principalmente, dejar de ignorarlos y reconocerlos como parte de esta sociedad.

## 4.2. Chile

En los últimos tres años, Chile ha demostrado que sus tasas de desempleo son bajas y que existe una mayor ocupación, en el período de diciembre de 2012 a febrero de 2013, tiene una tasa de desempleo del 6.2%<sup>47</sup>, la más baja en los últimos 15 años.



Fuente: <http://www.gobiernodechile.cl/especiales/cifras-de-empleo-periodo-2010-2013/>

Elaborado por: Gobierno de Chile

Según las estadísticas, Chile demuestra ser un mercado laboral que está creando más puestos de trabajo; entre el 2010 y 2012 se crearon 280 mil empleos aproximadamente, mientras que entre el 2000 y 2009 se crearon 155 mil al año<sup>48</sup>.

Lo que reflejaría la tasa de desempleo, es que estaría dándose una situación de pleno empleo o se podría estar acercando, pero existe un porcentaje importante de chilenos que

<sup>47</sup> Gobierno de Chile, <http://www.gobiernodechile.cl/especiales/cifras-de-empleo-periodo-2010-2013/> Acceso: 02 de mayo de 2013.

<sup>48</sup> Gobierno de Chile, <http://www.gobiernodechile.cl/especiales/cifras-de-empleo-periodo-2010-2013/> Acceso: 02 de mayo de 2013.

están en condiciones de trabajar, pero no están incorporados a la población económicamente activa, la participación laboral de este grupo de personas se mantiene por debajo del 60%, cifra bastante alta para potenciales trabajadores.

Otra de las cosas que hace cuestionar si existe o no pleno empleo, es la remuneración, si bien, gran parte de la población tiene trabajo la mayoría de puestos que ocupan son precarios y como máximo perciben 400 dólares aproximadamente.

Un estudio de la Fundación Sol, establece que:

*“En los últimos 32 meses se han creado 489 mil puestos asalariados, pero el 70% corresponde a empleo externalizados y con ello se aumenta la probabilidad de tener bajos salarios, se reduce la opción de un empleo protegido, baja la participación en organizaciones sindicales y aumenta la probabilidad de ser un subempleado”<sup>49</sup>.*

Muchas de las críticas, en cuanto si Chile llega o no a un pleno empleo, se basan en esto, que aunque el panorama parece ser positivo, siguen existiendo sectores de personas que se deben incorporar al mundo del trabajo y que se necesita mejorar la calidad de empleo, por esto es que el Estado debe respetar los derechos laborales y garantizar lo que manifiesta la Constitución chilena, en cuanto a la libertad de trabajo con justa remuneración, de esta manera se concretará el pleno empleo con total aprobación.

### 4.3. España

España tiene una tasa de desempleo alta respecto a los países de su región, entre el 2006 y 2007 alcanzó un mínimo del 8%, pero la crisis económica en el 2008, la tasa de desempleo aumentó a un 20% para el 2010, en el primer trimestre del año 2013, la tasa de desempleo es de 27.16%<sup>50</sup>. Se estima que son aproximadamente 6.202.700 españoles que están sin trabajo.

---

<sup>49</sup><http://www.ecuavisa.com/noticias/Internacionales/72412-chile-y-su-avance-hacia-el-pleno-empleo.html> Acceso: 03 de mayo de 2013.

<sup>50</sup> Colaboradores de Wikipedia, DESEMPLEO EN ESPAÑA, [http://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo\\_en\\_Espa%C3%B1a#Tasa\\_de\\_desempleo](http://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo_en_Espa%C3%B1a#Tasa_de_desempleo) Acceso: 03 de mayo de 2013.



Fuente: <http://www.rtve.es/contenidos/documentos/cuadromacro2013.pdf>

Elaborado por: Ministerio de Economía y Competitividad

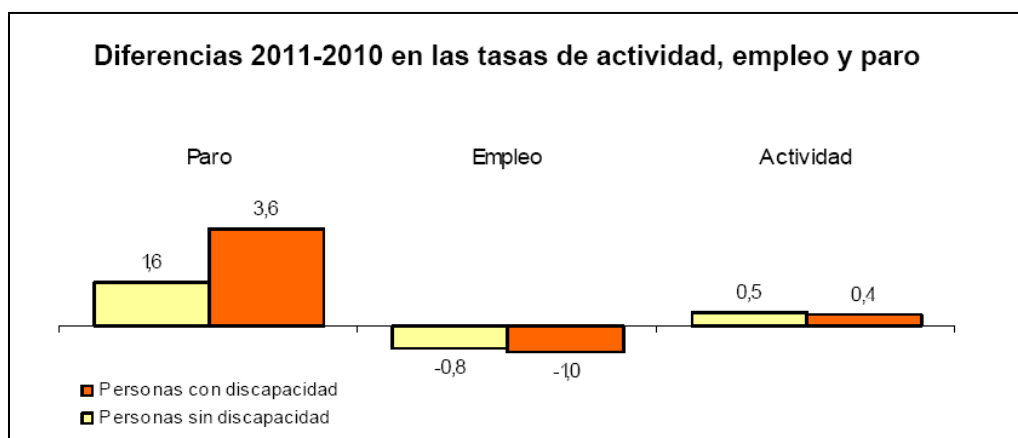
El primer trimestre del 2012 la tasa de desempleo fue de 26.02, aunque la diferencia no es mucho comparada con la de este año, ésta alcanza a ser la más alta desde el 2001. La población económicamente activa disminuye; esta tendencia comenzó hace dos años, pero se acentuó en octubre y diciembre de 2012, esta disminución proviene por la pérdida de la población extranjera entre 16 y 64 años<sup>51</sup>.

El pleno empleo en España actualmente no existe, porque tiene un alto nivel de desempleo y un bajo nivel de ocupación. De los 6 millones de personas desempleadas, casi la mitad lleva así desde hace un año, el número de hogares que tiene a sus miembros en desocupación, supera los dos millones<sup>52</sup>.

En cuanto a las personas discapacitadas, en el año 2011 se registró una tasa del 26.9%, más de cinco punto superior a la de la población sin discapacidad, la tasa de actividad era del 26.7%, 30 puntos menos que la población sin discapacidad.

<sup>51</sup> <http://www.rtve.es/noticias/20130425/paro-llega-6202700-personas-tasa-2716-primer-trimestre-2013/649182.shtml>  
Acceso: 03 de mayo de 2013.

<sup>52</sup> Instituto Nacional de Estadísticas, ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA (EPA), <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0113.pdf>, p. 1 Acceso: 03 de mayo de 2013.



Fuente: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0113.pdf>

Elaborado por: Instituto Nacional de Estadística. España

Con estos niveles altos de desempleo, el Estado español no puede garantizar el pleno empleo por la crisis económica que atraviesa. El desempleo se manifiesta en proporciones altas, no solo para la población sin discapacidad, sino también para la discapacitada, las políticas orientadas a la realización del pleno empleo son limitadas en su ejecución.

El derecho al trabajo y a la libertad de trabajo, actualmente en España, son inaccesibles para muchas personas, son derechos que no pueden exigir su cumplimiento al Estado, porque existe un desempleo estructural, es un desempleo a largo plazo o involuntario, que no desaparecerá con medidas de ajustes económicos, sino que dependerá del tiempo y el equilibrio de la oferta y la demanda.<sup>53</sup>

A comparación con Ecuador y Chile, España cuadruplica o triplica las cifras, en ninguno de estos países el pleno empleo está asegurado y aprobado, pero si bien los dos primeros tienen menos desempleo y están demostrando que existe un mercado laboral estable y en crecimiento, no deja de ser preocupante lo difícil que resulta para los países el impulsar la realización del pleno empleo.

Por lo tanto, desde el principio se mencionó que el pleno empleo es un concepto económico en el que existe una igualdad entre la oferta y la demanda de trabajo, puede existir un

<sup>53</sup> Cf. Colaboradores de Wikipedia, DESEMPLEO EN ESPAÑA [http://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo\\_en\\_Espa%C3%B1a#Tasa\\_de\\_desempleo](http://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo_en_Espa%C3%B1a#Tasa_de_desempleo) Acceso: 03 de mayo de 2013.



porcentaje de desempleo bajo y aun así se consideraría pleno empleo.

La situación de los países arriba mencionados, en cuanto a las tasas de desempleo, y si han llegado a cumplir con lo manifestado en sus Constituciones, es cuestionable; las estadísticas de Ecuador y Chile manifiestan que sus gobiernos hacen lo posible para alcanzar el pleno empleo, mientras que en España, la situación es diferente porque existe un factor externo que arrastra la economía del país y se ve reflejada en la elevada tasa de desempleo, como consecuencia, la garantía del derecho al trabajo se ve limitada.

## CAPÍTULO SEGUNDO: DISCAPACIDADES Y MINUSVALÍAS. CONCEPTOS Y REALIDADES

### 1. ¿Qué es la discapacidad?

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, señala que, la palabra discapacidad:

*“Se resume en un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias o enfermedades pueden ser de carácter temporal o transitorio”<sup>54</sup>.*

La Organización Mundial de la Salud define a discapacidad como:

*“Un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.”<sup>55</sup>*

El Convenio 159 de la OIT manifiesta que: *“se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental débilmente reconocida”<sup>56</sup>.*

Todos estos organismos internacionales, entre otros, han desarrollado definiciones y criterios de clasificación de las discapacidades, la mayoría de países han adoptado la definición establecida por la Organización Mundial de la Salud, o mantienen su propio criterio y clasificación, por lo que el concepto de discapacidad no es definitivo, ni universal, sino depende de la legislación de cada país.

---

<sup>54</sup> Asamblea General de la Naciones Unidas, NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS DISCAPACITADAS, <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf> Acceso: 04 de mayo de 2013.

<sup>55</sup> Organización Mundial de la Salud, <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Acceso: 04 de mayo de 2013.

<sup>56</sup> Convenio No. 159 de la OIT, Artículo 1 numeral 1.

En México y Costa Rica las palabras “invalidez” y “discapacidad” se refieren a situaciones permanentes, en cambio “incapacidad” representa una lesión o enfermedad temporal. En otros países este mismo término es utilizado en una discapacidad permanente. En Latinoamérica también se utilizan otros términos como: lisiado, impedido, paralítico, minusválido, parapléjico<sup>57</sup>.

En el Ecuador la Ley Orgánica de Discapacidades define como discapacidad:

*“Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales, de la vida diaria”<sup>58</sup>.*

La Ley chilena No. 20.422, establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, en su Artículo 5 reza:

*“Persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”<sup>59</sup>.*

En la legislación española, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), en el Artículo 7, numeral 1, señala que:

*“Se entenderá por minusválidos toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidos como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”<sup>60</sup>.*

Los términos; deficiencia, minusvalía, limitación, discapacidad, se han utilizado sucesivamente e indistintamente en España. El término discapacidad es el más utilizado

---

<sup>57</sup> Cfr. María Francisca Altamirano y Débora Muriel Silva; MEMORIA: LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Universidad de Chile, Santiago, 2004, p. 16.

<sup>58</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 6.

<sup>59</sup> Ley No. 20.422, Artículo 5.

<sup>60</sup> LISMI, Artículo 7 numeral 1.

actualmente, pero durante décadas lo fue el de minusvalía. Recientemente el Real Decreto 1856/2009, dispone que se reemplace el término minusvalía, por el de “discapacidad” como término genérico, que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.<sup>61</sup>

En las tres definiciones anteriores, se observa que mencionan deficiencias, dificultades y restricciones participativas de las personas con discapacidad, por lo que Ecuador, Chile y España, adoptan en sus legislaciones la definición dada por la OMS de discapacidad y así tratan de unificar este término.

Discapacidad, según las legislaciones de estos países es: “Una deficiencia física, intelectual o sensorial, sea cual sea la causa que la provocó, que restringe permanentemente o temporalmente, la participación plena en las actividades esenciales de la vida diaria.”

### **1.1. Modelos de conceptualización de la discapacidad.**

Existe una evolución de los diferentes conceptos de discapacidad a través del tiempo, conceptos que se ajustan a modelos históricos y sociales. Estos Modelos son descritos por Deborah Kaplan, Directora del Instituto Mundial de Discapacidad, de la siguiente manera:

#### Modelos Históricos<sup>62</sup>

- a) Modelo Moral: es el más antiguo y el de menor prevalencia hoy en día. En diversas culturas, se asocia la discapacidad con el pecado y la vergüenza, se vincula con sentimientos de culpabilidad. En la familia del discapacitado, existen sentimientos de vergüenza, por lo que lo mantienen alejado de la sociedad y sin ninguna posibilidad de tener algún rol relevante. Este modelo, genera en la persona con discapacidad, aislamiento social y rechazo hacia sí mismo.

---

<sup>61</sup> Cfr. Antonio Abellán García y María Rosa Hidalgo Checa; DEFINICIONES DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA, Informes Portal Mayores No. 109, 2011.

<sup>62</sup> Cfr. Deborah Kaplan, THE DEFINITION OF DISABILITY, <http://www.accessiblesociety.org/topics/demographics-identity/dkaplanpaper.htm> Acceso: 04 de mayo de 2013.

- b) Modelo Medico: se presentó con la evolución de la medicina moderna. Debido a que muchas discapacidades tienen origen médico, se esperaba que los discapacitados, al ser atendidos por un médico podrían “curarse”. Este modelo hace que los discapacitados se inserten en el rol social como “enfermos” por lo que están excusadas de las obligaciones normales de la sociedad, como educación, trabajo, formar una familia, etc. La influencia negativa de este modelo es apreciable en las políticas públicas de discapacidad, en las que muchas veces se define a ésta como inhabilidad para trabajar.
- c) Modelo de Rehabilitación: es similar al modelo médico, estima a la persona discapacitada, como necesitada de servicios de un profesional, que brinde entrenamiento, terapia, etc. Históricamente, este modelo ganó aceptación después de la Segunda Guerra Mundial, cuando muchos veteranos discapacitados, debían ser reinsertados a la sociedad.
- d) Modelo Social de Discapacidad: este modelo ha adquirido fuerza por los grupos a favor de los derechos de los discapacitados; define a la discapacidad como un aspecto normal de la vida, no como una anomalía. Según este modelo, la mayoría de personas experimenta alguna forma de discapacidad en su vida, sea temporal o permanente, por lo que, si se tiene a esta realidad en consideración, la discapacidad podría ser reconocida como algo normal en la sociedad.

Todos estos modelos han desarrollado el concepto de discapacidad a través de la historia basándose en la circunstancia social; si bien no son modelos perfectos, pues cada uno ha generado crítica, ha sido útil porque más o menos ha querido acercarse a un concepto de discapacidad, que responde a su realidad y da paso al entendimiento del término, como a su unificación.

## **2. ¿Qué es Minusvalía?**

En las Normas Uniformes, sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con

Discapacidad de la ONU, se describe la palabra minusvalía como: *“la pérdida o limitación de oportunidades de participación en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra minusvalía describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno”*<sup>63</sup>.

La minusvalía, es la situación de desventaja de una persona con discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol. La diferencia que existe entre la minusvalía y la discapacidad, es que en la primera se presenta una situación específica, en la que vive la persona con discapacidad, mientras que la segunda es una situación social más general y amplia.

Esta palabra tiene como finalidad, señalar las barreras físicas y sociales, que se oponen a que las personas con discapacidad, participen en condiciones de igualdad.

En España, se utilizaba indistintamente la palabra minusvalía y discapacidad, pero el Real Decreto 1856/2009, dispuso que se sustituyera esta palabra por la de discapacidad, que es un término más general, según lo define la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud porque abarca tres perspectivas; corporal, individual y social. En el Ecuador la palabra minusvalía no se menciona en la Constitución, ni en la Ley Orgánica de Discapacidades, Chile, tampoco utiliza la palabra minusvalía en su Constitución, ni en la Ley No. 20.422.

### **3. Clasificaciones de la Organización Mundial de la Salud (1980)**

Existen dos normativas internacionales, que ayudaron a desarrollar el concepto de discapacidad, éstas son:

1. La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDIM); y,
2. La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

---

<sup>63</sup> Asamblea General de la Naciones Unidas, NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS DISCAPACITADAS, <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf> Acceso: 05 de mayo de 2013.

### 3.1. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM)

La CIDDDM, distingue en tres niveles las consecuencias de la enfermedad que provoca la discapacidad, como son el nivel bio-físico-psicológico (deficiencia), el nivel personal (discapacidad) y el nivel social (minusvalía).

- a) Deficiencia: es la consecuencia permanente de la enfermedad y accidente en el nivel corporal, fisiológico u orgánico *“Se entiende por deficiencia, dentro del área de salud toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”*<sup>64</sup>.
- b) Discapacidad: es la restricción en la actividad del individuo debido alguna deficiencia *“Dentro de la experiencia de la salud se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”*<sup>65</sup>.
- c) Minusvalía: es la situación de desventaja, derivada de la deficiencia o discapacidad, que limita la participación social *“Se entiende por minusvalía toda situación desventajosa para un individuo, a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol normal en función de la edad, sexo, factores sociales y culturales concurrentes”*<sup>66</sup>.

Esta distinción fue un avance considerable para la conceptualización de la discapacidad, pero el esquema de la CIDDDM, no facilitaba el entendimiento sobre la relación entre los tres conceptos y se interpretaba incorrectamente, como un modelo causal. La influencia de la clasificación hizo que, se dejen de usar como sinónimos los tres términos, y ahora se tiene un mayor cuidado con el lenguaje.

Las tipologías también cambiaron, frente a la distinción tradicional, entre discapacidad física, sensorial y psíquica; se empezaron a utilizar las categorías de la nueva clasificación, en las discapacidades, se dejan de lado las referencias a los órganos afectados y a la

---

<sup>64</sup> Cfr. Rafael de Lorenzo; DISCAPACIDAD, SISTEMAS DE PROTECCIÓN Y TRABAJO SOCIAL, Alianza editorial, Madrid, 2007, p. 102.

<sup>65</sup> *Id.*, p. 102

<sup>66</sup> *Id.*, p. 102

naturaleza de la deficiencia, para identificarlas por el área de actividad que se ven limitadas. En las minusvalías, hace referencia a las dimensiones de desventaja, que experimenta la persona con discapacidad y en las deficiencias, se basa en la fisiología u órgano afectado.

Esta Clasificación, fue publicada por la OMS con carácter experimental en 1980. Si bien fue aceptada e influyó positivamente en los conceptos antes mencionados, también tuvo críticas, y una de ellas, es el escaso enfoque en el entorno del individuo y en el contexto social, por lo que se llevaron a cabo diferentes estudios de campo sistemáticos y consultas internacionales, para crear un documento definitivo y de esta manera, es como se llegó a aprobar la CIF.

### **3.2. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)**

Esta clasificación, fue aprobada en la Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud, el 22 de mayo de 2001, a través de la resolución WHA54.21. La CIF propone: *“Un nuevo esquema para interpretar las interrelaciones entre las dimensiones de la discapacidad, según el cual el “funcionamiento” y la “discapacidad” se consideren como una interacción o relación compleja entre el estado de salud y los factores contextuales”*<sup>67</sup>.

La clasificación, tiene como uno de sus objetivos, proporcionar un lenguaje unificado y estandarizado, que sirve como punto de referencia, para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud.

La CIF, mantiene conceptos generales de salud y no cubre circunstancias que no están relacionadas con ella, por ejemplo, circunstancias originadas por factores socioeconómicos, como personas que pueden tener restringida su capacidad de ejecutar determinadas tareas, debido a su raza, sexo, religión u otras características socioeconómicas. Estas restricciones de participación, no están relacionadas con la salud por lo tanto la CIF, no las toma en cuenta.

Se incorporan variaciones importantes, respecto de la CIDDM, relativas a la nomenclatura

---

<sup>67</sup> Rafael de Lorenzo, *op. cit.*, p. 104.



y a las definiciones prácticas. La más importante, es que se organiza la información en dos partes: la primera, se basa en *“el funcionamiento, que se puede utilizar para indicar aspectos positivos de los estados funcionales”*<sup>68</sup> y la discapacidad, con el que se indican los problemas en estas dimensiones; y, la segunda, que versa sobre los factores contextuales, como componentes esenciales para la clasificación, característica que le faltó a la CIDDMM. Estos componentes son<sup>69</sup>:

- a) Las funciones corporales, son las funciones fisiológicas, incluyendo las funciones psicológicas.
- b) Las estructuras corporales, son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.
- c) Las deficiencias, son los problemas en las funciones o estructuras corporales.
- d) Las limitaciones de la actividad, son dificultades que un individuo puede tener en el desempeño o realización de una acción o tarea. *“El término “limitación de la actividad” sustituye al de “discapacidad” utilizado en la versión de la CIDDMM, ya que la CIF el término discapacidad ha pasado a ser un término global.”*<sup>70</sup>
- e) La participación; es involucrase en una situación de la vida, esta dimensión en la clasificación, trata de las circunstancias sociales en relación con el funcionamiento del individuo en la vida.
- f) Las restricciones de la participación, son problemas que puede tener el individuo, al momento de participar o involucrase en situaciones de la vida.
- g) Los factores contextuales, constituyen el fondo de la vida de un individuo y de su estilo de vida, incluyen aspectos ambientales y personales que pueden tener efectos en la salud.
- h) Los factores ambientales; constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en el que vive una persona y su entorno. Estos factores externos al individuo, pueden influir negativa o positivamente en el desempeño o realización del mismo, en la capacidad o en sus estructuras y funciones corporales.
- i) Los factores personales, son características de la persona que no forman parte de su condición o estado de salud.

---

<sup>68</sup> Rafael de Lorenzo, *op. cit.*, p. 104p. 105.

<sup>69</sup> Cfr. *Id.*, p. 105-106.

<sup>70</sup> *Id.*, p. 106.

La CIF, describe alteraciones de la salud que son universales y no solo para un grupo específico de personas, por lo que cualquiera puede adquirir una discapacidad o sufrir las consecuencias de una enfermedad; los estados funcionales relacionados con cualquier estado de salud, pueden ser descritos utilizando la CIF, por lo tanto tiene una aplicación universal.

Esta clasificación internacional, utiliza términos neutrales, que evitan la estigmatización y otras consecuencias negativas, pero el problema de la discriminación no desaparece y sigue en la actitud de las personas y de la sociedad, hacia las personas con discapacidad, por lo que los países deben utilizar un lenguaje adecuado, que ayude a transmitir mensajes positivos y refuerce prácticas sociales de igualdad y de no discriminación.

#### **4. Realidad que viven las personas con discapacidad.**

*“La calidad de trato y el acceso a los servicios están relacionados con la creencias culturales. Algunas culturas explican la discapacidad como brujería, reencarnación, descontento divino y genética; en otras, tienen una asociación positiva. Por ejemplo en la parte del norte de México el nacimiento de un niño con discapacidad es evidencia de la confianza que Dios tiene en la habilidad de sus padres para cuidarlo, mientras que en Puno (Perú) los niños ciegos que se acercan a los cultivos son apedreados porque se considera de mal augurio.”<sup>71</sup>*

Con esta premisa se desprende que; depende de la sociedad si una persona con discapacidad puede ser discriminada o ser tratada con igualdad, porque si bien una sociedad valora la fuerza física, entonces una persona con discapacidad física está en desventaja, pero si valora el intelecto, el hecho de que, una persona use silla de ruedas es irrelevante y no constituye una limitación, sin embargo, aunque este factor social es importantísimo, en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad, éstas se deben enfrentar a otra clase de obstáculos, que restringen su participación.

La Organización Mundial de la Salud, junto con el Grupo del Banco Mundial, crearon un Informe mundial sobre la discapacidad (2011), con el objetivo de formular políticas y

---

<sup>71</sup> Pilar Samaniego de García; APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LATINOAMÉRICA No. 25, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, Madrid, 2006, p. 29.

programas que mejoren la vida de las personas con discapacidad, que pueden adoptar los gobiernos, y así, crear entornos favorables para este grupo. El informe señala que, más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, es decir, el 15% de la población mundial. En el Ecuador existen 294.166<sup>72</sup> personas con discapacidad, en Chile son 2.119.316<sup>73</sup> y en España son 3.847.900.<sup>74</sup>

El entorno es muy importante para facilitar o restringir la participación de las personas con discapacidad, como ya se ha mencionado, el informe<sup>75</sup> habla sobre los obstáculos que se enfrentan las personas con discapacidad día a día, los cuales se describen a continuación:

- a) Políticas y normas insuficientes.- La formulación de políticas no siempre tienen en cuenta, las necesidades de las personas con discapacidad o bien no se hacen cumplir las normas existentes que las incluyen. Por ejemplo; en el informe que hace referencia a las políticas de educación inclusivas, se hizo una revisión de 28 países que participaban en esta iniciativa, en 18 se comprobó que daban muy poca información, sobre estrategias y propuestas para incluir a los niños con discapacidad en las escuelas.
- b) Actitudes negativas de la sociedad.- Antes, se señaló que las creencias, los prejuicios, constituyen obstáculos para las personas con discapacidad, sobre todo para la educación, el trabajo, la salud y la participación social. Por ejemplo, los conceptos erróneos de los empleadores sobre las personas discapacitadas, creyendo que son menos productivas y su contratación significaría riesgo para el trabajo.
- c) Prestación insuficiente de servicios.- Las personas con discapacidad son vulnerables a la mala prestación de servicios, tales como; la atención médica, la rehabilitación y

---

<sup>72</sup> <http://www.vistazo.com/webpages/pais/?id=13045> Acceso: 06 de mayo de 2013.

<sup>73</sup> Servicio Nacional de Discapacidad, [http://www.senadis.gob.cl/sala\\_prensa/d/noticias/2990/censo-2012-en-discapacidad-revela-que-las-personas-con-discapacidad-son-el-principal-grupo-vulnerable-en-chile](http://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/2990/censo-2012-en-discapacidad-revela-que-las-personas-con-discapacidad-son-el-principal-grupo-vulnerable-en-chile) Acceso: 06 de mayo de 2013.

<sup>74</sup> Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2012-2020, [http://sid.usal.es/docs/F8/FDO26112/Estrategia2012\\_2020.pdf](http://sid.usal.es/docs/F8/FDO26112/Estrategia2012_2020.pdf), p. 21 Acceso: 06 de mayo de 2013.

<sup>75</sup> Cfr. OMS y Banco Mundial, INFORME MUNDIAL SOBRE LA DISCAPACIDAD, [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/), p. 9-11 Acceso: 06 de mayo de 2013.

de la asistencia de apoyo. Por ejemplo, la falta de servicios médicos hace que las personas con discapacidad, no acudan a recibir sus tratamientos o medicamentos.

- d) Problemas con la prestación de servicios.- La mala coordinación de los servicios médicos, la dotación insuficiente de personal e infraestructura, afectan la calidad, accesibilidad e idoneidad de los servicios, para las personas con discapacidad. Por ejemplo, según la Encuesta Mundial de Salud, en 51 países, las personas con discapacidad, consideraban que los proveedores de asistencia, carecían de competencia y capacitación para atender sus necesidades, que son tratadas mal y que se les niega la atención de salud.
- e) Financiación insuficiente.- Los recursos, que son destinados para ejecutar las políticas y planes para las personas con discapacidad, son insuficientes, causa por la cual, la sostenibilidad de los servicios, es consecuencia del trato a los discapacitados.
- f) Falta de accesibilidad.- Las edificaciones, privadas o públicas, el transporte y la información, no son accesibles a todas las personas. Por ejemplo; la falta de acceso al transporte, desalienta a las personas con discapacidad a buscar trabajo o que accedan a la atención médica.
- g) Falta de consulta y participación.- Las personas con discapacidad, muchas de ellas, están excluidas, en cuanto a la toma de decisiones en cuestiones que afectan su vida.
- h) Falta de datos y pruebas.- La falta de datos rigurosos y la falta de pruebas objetivas, sobre programas que funcionen, dificultan la comprensión de la discapacidad por parte de la sociedad y esto impide que, se adopten medidas, se eliminen los obstáculos para las personas con discapacidad.

Todos estos obstáculos, contribuyen a que las personas con discapacidad, experimenten

desventajas en la sociedad en la que viven. El informe indica que, existen pruebas en las que, las personas con discapacidad tienen peor nivel de salud, que la población en general, que los niños con discapacidad, tienen menos probabilidad de ingresar a la escuela, frente a los niños que no tienen discapacidad. En cuanto al trabajo, las personas discapacitadas tienen más probabilidad de estar desempleadas y si están trabajando ganan menos, la pobreza tiene tasas más altas, en las personas con discapacidad, que las personas sin discapacidad.

La triste realidad en la que viven las personas con discapacidad, es notable, pues se evidencia que su trato es diferente en todos los aspectos, en comparación con lo que viven las personas que no tienen discapacidad.

Este informe, que habla sobre la discapacidad, menciona innumerables casos, en distintos países, en que se demuestra una indiferencia por parte de los gobiernos y de la sociedad. La realidad es distinta, consecuentemente, el respeto a sus derechos es limitado, y la exigibilidad de los mismos, es nula.

Hay que reconocer que, últimamente, existen países como el nuestro, que han creado políticas inclusivas, planes y campañas de salud, para las personas con discapacidad y sus familiares, políticas que ayudan a su desarrollo y a sentirse parte activa y útil de la sociedad, pero también hay que decir que, queda mucho por hacer para llegar a la inclusión total de las personas con discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud, a través de su clasificación (CIF) y el informe sobre la discapacidad, ha querido crear un concepto universal, que puede ser adoptado por todos los países, incorporándolo en sus legislaciones, logrando la unificación del término discapacidad; este sería el primer paso hacia una integración social y la difusión de este concepto en la sociedad, tendrá un efecto positivo, pues todos comprenderían y tratarían a la discapacidad de la misma forma, con el paso del tiempo la discapacidad se convertiría en una situación normal y así se llegaría a eliminar la discriminación, para este grupo de personas.

## **CAPÍTULO TERCERO: ÓRGANOS NACIONALES E INTERNACIONALES DE REPRESENTACIÓN DE LOS DISCAPACITADOS**

### **1. Organismos gubernamentales responsables de las personas discapacitadas.**

Los países tienen organismos responsables de las personas con discapacidad, cada uno de estos organismos tienen diferentes figuras, nombres, representaciones y niveles de gestión, características que son importantes para determinar si su incidencia en la política pública y en la toma de decisiones, es efectiva o no.

#### **1.1. Ecuador**

La Constitución en su Artículo 156, establece que los Consejos nacionales para la igualdad son los responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos constitucionales y los contemplados en instrumentos internacionales, además que estos se encargarán de la formulación y observación de las políticas públicas relacionadas con discapacitados y otras temáticas y para que los Consejos puedan cumplir con sus fines deben coordinar con las entidades correspondientes<sup>76</sup>.

Para los discapacitados existe el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), organismo con carácter supraministerial. Este Organismo nace con la expedición de la Ley 180 sobre Discapacidades<sup>77</sup>, que entró en vigencia el 10 de agosto de 1992 y en su Artículo 7 se disponía la creación del Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador (CONADIS), que inicia sus actividades en 1993.

Actualmente la Ley Orgánica de Discapacidades lo denomina; Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), por la disposición transitoria sexta de la Constitución que dispone que los consejos nacionales se constituyan en consejos nacionales de igualdad<sup>78</sup>.

---

<sup>76</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 156.

<sup>77</sup> NB. Derogada.

<sup>78</sup> Constitución de la República del Ecuador, Disposición Transitoria sexta.

El objeto del CONADIS es ejercer atribuciones de formulación, observación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas implementadas por el Estado, que cumplan con la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución y los tratados internacionales<sup>79</sup>.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades está conformado por: el Pleno del Consejo, el Presidente o Presidenta del Consejo y por la Secretaría Técnica. Las atribuciones del Consejo están enumeradas en el Artículo 91 de la Ley, éstas son:

1. *Formular en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados y las autoridades nacionales competentes ejecutoras, las políticas públicas y estrategias para la inserción social e integración de las personas con discapacidad, de conformidad al Plan Nacional de Desarrollo;*
2. *Construir la Agenda de Igualdad de Discapacidades de conformidad al Plan Nacional de Desarrollo;*
3. *Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la ejecución de las políticas públicas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral a las personas con discapacidad, de oficio o a petición de los órganos y entes de la administración pública nacional y de los gobiernos autónomos descentralizados, además de las personas naturales y jurídicas de derecho privado;*
4. *Informarse sobre situaciones de violaciones de derechos a las personas con discapacidad, y comunicar a los órganos competentes;*
5. *Elaborar, promover y coordinar mecanismos de estandarización, registro y promoción de la lengua de señas ecuatoriana a los medios de comunicación;*
6. *Aprobar el orgánico funcional y los reglamentos necesarios para su funcionamiento eficiente y transparente;*
7. *Aprobar los planes y el presupuesto institucional;*
8. *Designar a la o el Secretario Técnico;*
9. *Orientar, dirigir y supervisar la gestión de la o del Secretario Técnico; y,*
10. *Las demás que le atribuya la Ley y el reglamento.*

Todas las atribuciones que tiene el CONADIS, como institución, están orientadas en mantener un nivel de participación, coordinación interinstitucional, las interrelaciones, la

---

<sup>79</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 89.

supervisión de la calidad de servicios y sobre todo el respeto de los derechos de los discapacitados, siguiendo lo que se establece la Constitución sobre los Consejos nacionales de Igualdad, pero dentro de las mismas ya no se encuentra la facultad de calificación o carnetización.

El CONADIS, desde 1996, era la institución responsable de la carnetización de los discapacitados ecuatorianos, éste en coordinación con el Ministerio de Salud Pública, el IESS, ISSFA, ISSPOL, Municipios; Patronatos y Junta de beneficencia de Guayaquil<sup>80</sup>, cooperaban con el proceso de calificación de discapacidades. La Ley Orgánica de Discapacidades que entró en vigencia el 25 de septiembre de 2012, a través de su Artículo 9, ha transferido esta atribución al Ministerio de Salud Pública<sup>81</sup>.

El mismo Artículo, arriba mencionado, manifiesta que la calificación de la discapacidad se efectuará a petición del interesado, de la persona que lo represente o de la persona o entidad que estén a su cargo, esta calificación por lo tanto será voluntaria, personalizada y gratuita. Realizada la calificación y el registro, la autoridad sanitaria debe remitir la información obtenida, al Registro Civil, para que se incluya en la cédula de ciudadanía la condición de discapacidad, su tipo, nivel y porcentaje<sup>82</sup>. La cédula de ciudadanía será el documento habilitante para acreditar la calificación y el registro de las personas discapacitadas.

La autoridad sanitaria nacional es la encargada de llevar el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, con Deficiencia o Condición discapacitante<sup>83</sup>, así como de las personas jurídicas dedicadas a la atención de personas con discapacidad<sup>84</sup> y estos registros mantendrán conexión con los organismos de la administración pública y las instituciones

---

<sup>80</sup> Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, EL CONADIS TRANFIERE COMPETENCIA, [http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=149](http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=149) Acceso: 13 de mayo de 2013.

<sup>81</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 9: La autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud realizará la calificación de discapacidades y la capacitación continua de los equipos calificadores especializados en los diversos tipos de discapacidad que ejercerán sus funciones en el área de su especialidad.

NB. Se realizó una consulta al Ministerio de Salud sobre cómo se realiza la clasificación de los discapacitados, si se lo hacía a través de tablas que contienen los diferentes grados discapacidad y enfermedades. El Ministerio respondió que si, que *“para la valoración de Discapacidades existen Equipos Calificadores Especializados, quienes utilizan tablas que valoran la discapacidad, las mismas que se encuentran distribuidas en 16 capítulos”*.

<sup>82</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 11.

<sup>83</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 7:... Disminución o suspensión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales...

<sup>84</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 13.



privadas, todo esto con el objetivo, de procurar la actualización de información y simplificación de procesos<sup>85</sup>.

Una obligación de las instituciones de salud pública o privada, es que tienen el deber de reportar a la autoridad sanitaria nacional y al CONADIS, el nacimiento de toda niña a niño con algún tipo de discapacidad, deficiencia o condición discapacitante<sup>86</sup>.

En resumen, este sería el nuevo proceso de calificación, registro y “carnetización” de las personas con discapacidad, el CONADIS, debe seguir observando que este proceso funcione correctamente, por lo que mantiene una participación indirecta, en esta competencia transferida.

Si bien, el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades es el órgano nacional que representa a los discapacitados en el Ecuador, y la representación tiene como fin principalmente la protección y respeto de los derechos de las personas con discapacidad, derechos que están contemplados en la Constitución, en instrumentos internacionales y la Ley, también existen otras organizaciones de carácter privado que han sido creadas por personas con alguna discapacidad específica y que prestan atención y servicios a las personas con discapacidad.

Las principales son:

- Federación nacional de ONGs para Discapacidad (FENODIS)
- Federación Nacional de Sordos del Ecuador (FENASEC)
- Federación nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE)
- Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF)
- Federación Ecuatoriana pro Atención a Las Personas con Deficiencia Mental, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down (FEPAPDEM)

El trabajo de estas federaciones, es brindar apoyo y protección a las personas que tienen alguna discapacidad, desarrollan proyectos que impulsan la integración social de las personas con discapacidad, brindan servicios y asesoría e inclusive talleres de capacitación.

---

<sup>85</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 14.

<sup>86</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 15.

El FENODIS, fue creado por el Acuerdo Ministerial No. 001982, del 4 de agosto de 1995 del Ministerio de Bienestar Social<sup>87</sup>, esta institución agrupa a las 4 federaciones anteriormente mencionadas y tiene como fin la integración de los discapacitados y mejorar su calidad de vida en coordinación con organismos que trabajan con y para las personas con discapacidad, principalmente a través del “proyecto exigibilidad de los derechos políticos y laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador”<sup>88</sup>.

Este organismo mantiene como proyecto principal conjuntamente con las otras federaciones, el Servicio de Integración Laboral (SIL), que consiste en una unidad especializada en la asistencia para la inclusión laboral de las personas discapacitadas, este servicio brinda información sobre; el mercado de trabajo, auto evaluación profesional, capacitación, bolsa de empleo y apoyo en el proceso de inserción laboral.

El Ecuador tiene estos organismos, que participan de forma real y efectiva en el mejoramiento de la situación de los discapacitados en el país, el CONADIS y el FENODIS mantienen lazos de cooperación, para brindar servicios sociales directos y proyectos para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Estas organizaciones tienen un activismo dentro de las políticas públicas y dentro del Estado, lo que es notable y plausible a nivel latinoamericano, en comparación con otros países, que no poseen este nivel de representatividad e incidencia dentro de las instancias gubernamentales.

## 1.2. Chile

La Ley No.20.422<sup>89</sup>, Establece normas sobre la igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, crea en el Artículo 61 el organismo gubernamental de representación para los discapacitados, Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS),

---

<sup>87</sup> Consejo Nacional de Igualdad de las Discapacidades, FENODIS, [http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=60%3Afenodis-institucion&catid=34&Itemid=95](http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=60%3Afenodis-institucion&catid=34&Itemid=95) Acceso: 13 de mayo de 2013.

<sup>88</sup> Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador, RESEÑA HISTORICA, [http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com\\_content&task=view&id=39&Itemid=110](http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=110) Acceso: 13 de mayo de 2013.

<sup>89</sup> La Ley No. 20.422 entro en vigencia el 10 de febrero del 2010.

que reemplaza al antiguo Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS).

Es un organismo público, funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad<sup>90</sup> y se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio de Planificación. Según lo indicado por la Ley No. 20.422 Artículos 62 y 63, el Servicio está compuesto por; una Dirección Nacional, una Subdirección Nacional y Direcciones Regionales, además se integrará un Consejo Consultivo de la discapacidad, que se encargará de hacer efectivo la participación y el dialogo social en el proceso de igualdad de oportunidades.

Las funciones del Servicio Nacional de la Discapacidad, están contempladas en el Artículo 62 de la Ley, las mismas que se resumirán a continuación:

- 1. Coordinar con distintos organismos del Estado acciones y prestaciones sociales, para el cumplimiento de esta función puede celebrar convenios con estas instituciones.*
- 2. Asesorar técnicamente al Comité de Ministros en la elaboración de política nacional sobre discapacitados.*
- 3. Elaborar y ejecutar el plan de acción de la política nacional para personas con discapacidad.*
- 4. Promover y desarrollar acciones de coordinación entre el sector público y privado en todas aquellas materias que tengan relación con mejoras para las personas con discapacidad.*
- 5. Financiar proyectos, planes o programas.*
- 6. Realizar campañas de difusión y sensibilización.*
- 7. Financiar ayudas técnicas y servicios de apoyo que requieran las personas con discapacidad.*
- 8. Estudiar y proponer al Presidente de la República, las normas y reformas legales para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.*
- 9. Realizar estudios sobre discapacidad.*
- 10. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos de los discapacitados. Denunciar su incumplimiento ante las instancias correspondientes, ejercer acciones y hacerse parte en aquellas causas en que estén afectados los intereses de las personas con discapacidad.*

Todas estas funciones que tiene el SENADIS, son en beneficio de las personas con

---

<sup>90</sup> Ley No. 20.422, Artículo 61.

discapacidad, pues representan y precautelan los intereses de las personas con discapacidad, este organismo tiene participación activa en cuanto a la política nacional, sobre las personas con discapacidad.

Como se menciona anteriormente, existe un Consejo Consultivo de la discapacidad, que tiene como finalidad principal hacer que se efectivice la participación y el respeto de los derechos de los discapacitados. Sus funciones están contempladas en el Artículo 64 de la Ley No. 20.422, y estas son:

1. *Opinar fundadamente sobre la política nacional para las personas con discapacidad.*
2. *Solicitar y recibir de las entidades públicas información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.*
3. *Recomendar los criterios y procedimientos de evaluación, selección y supervisión de los proyectos financiados por el SENADIS.*
4. *Presentar al Director Nacional del Servicio la propuesta de adjudicación de los concursos de proyectos.*
5. *Servir como instancia de consulta y apoyo para el Servicio.*
6. *Ser informado periódicamente de la marcha del Servicio y del cumplimiento de sus fines.*

El Consejo Consultivo, sirve principalmente como apoyo y fiscalizador del SENADIS. Este consejo se asemeja al Pleno del Consejo Nacional de Igualdad de las discapacidades, aquí en el Ecuador<sup>91</sup>, pues ambos están compuestos por representantes del Estado y representantes de la sociedad civil, los miembros son llamados consejeros y son seleccionados para un periodo de cuatro años.

En Chile existe otro ente, que trabaja con el SENADIS, es el Comité de Ministros de la Discapacidad, que está integrado por Ministros de Estado, como el Ministro de Planificación, quien lo preside y los Ministros de Educación, Justicia, Trabajo y Previsión Social, Salud, Vivienda y Urbanismo y Transportes y Telecomunicaciones. Este comité es el encargado de proponer al Presidente de la República; la política nacional para las personas discapacitadas, velar por su cumplimiento, asegurar su calidad técnica, coherencia

---

<sup>91</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 92.

y coordinación intersectorial<sup>92</sup>. El comité se reúne al menos dos veces al año y su secretaría ejecutiva se radica en la Dirección Nacional del SENADIS.

Este Comité de Ministros, tiene como función principal la evaluación de la situación de las personas con discapacidad, para realizar esta función, puede valerse de la contratación de organismos que ejecuten y coordinen acciones y efectuar las evaluaciones periódicas. Los resultados de tales evaluaciones son publicados y son remitidos al Congreso Nacional y pueden convertirse en recomendaciones para la elaboración de política nacional.

El Comité de Ministro de la Discapacidad, el Servicio Nacional de la Discapacidad y el Consejo Consultivo, constituyen las organizaciones estatales que se dedican y trabajan con los discapacitados, éstos son los encargados de representar y proteger a los discapacitados, como también de proponer soluciones a sus problemas sociales; como al mejoramiento en la prestación de servicios y para esto cuentan con ayuda de otros organismos, que son de carácter público y dependientes de ministerios o entidades estatales, con el fin que puedan cumplir sus funciones y lograr sus fines.

El Artículo 55 de la Ley No. 20.422, crea el Registro Nacional de la Discapacidad, dependiente del Servicio de Registro Civil e Identificación, este registro tiene como objetivo reunir y mantener los antecedentes de las personas con discapacidad y los organismos relacionados con éstas. Este Registro sucederá al antiguo, que fue establecido por la Ley No. 94.284<sup>93</sup>, lamentablemente no se ha expedido su reglamento, por lo tanto el Registro Nacional de la Discapacidad establecido por la Ley No. 94.282, sigue en funciones.

La principal importancia de este organismo, radica en que para hacer uso de cualquier beneficio o prestaciones sociales, establecidas en la Ley No. 20.422, la persona con discapacidad debe estar inscrita en este registro, en efecto la Ley señala lo siguiente *“Para acceder a los beneficios y prestaciones sociales establecidas en la presente ley, las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez a que*

---

<sup>92</sup> Ley No. 22.422, Artículo 60.

<sup>93</sup> Ley No. 20.422, disposiciones transitorias, Artículo 4.

se refiere el Artículo 13 del presente cuerpo legal y estar inscritas en el Registro Nacional de la Discapacidad”<sup>94</sup>.

Algunas de la funciones del Registro Nacional de Discapacidad son: entre otras, el de inscribir, como ya se señaló anteriormente, a las personas con discapacidad que presenten el certificado expedido por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)<sup>95</sup>, inscribir también a las personas naturales o jurídicas y organizaciones que se relacionen con personas discapacitadas, remitir información que le sea requerida por los organismos públicos, otorgar credenciales de inscripción o cancelar la inscripción de personas naturales o jurídicas.

Además de las organizaciones estatales, se encuentran las sociedades de carácter privado, denominadas como “sociedades civiles”, que son asociaciones, centros y fundaciones que brindan servicios, capacitación, asesoramiento, etc., a las personas con discapacidad. Estas organizaciones son las principales gestoras en la construcción de un estado más inclusivo, pues son quienes tienen una relación más directa con las personas con discapacidad, por lo que están más alertas para exigir sus derechos y el cumplimiento de los mismos.

El SENADIS reconoce que el trabajo en conjunto logrará el avance a una cultura más inclusiva y sin discriminación, en diversos ámbitos, como la cultura, los espacios físicos, educación, salud y la inserción laboral y de esta manera las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de sus derechos, sobre todo el de igualdad.

### **1.3. España**

La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), en su Artículo 15 se menciona, la *“Participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y de sus familias”*. El numeral primero de este Artículo manifiesta, que las

---

<sup>94</sup> Ley No. 20.422, Artículo 4 inciso quinto.

<sup>95</sup> NB: Son Comisiones dependiente del Ministerio de Salud, se encargan de calificar, recalificar y certificar la discapacidad del individuo.

organizaciones representativas, de las personas con discapacidad y sus familias, son las encargadas de participar en la preparación, elaboración y adopción de decisiones que les conciernen y las administraciones públicas están obligadas a promover las condiciones, para que la participación de éstas organizaciones sea real y efectiva.

La realidad que muestra España en cuanto a los órganos de representación de discapacitados, es otra porque claramente la Ley expresa, que son las organizaciones de personas con discapacidad las encargadas de mejorar las condiciones de vida de los discapacitados y sus familias, entender y responder sus problemas, precautelar sus derechos y exigir su cumplimiento, aunque esto no quiere decir que no existe un órgano público que proteja a las personas con discapacidad, si bien existen, las organizaciones representativas privadas son las que atienden de mejor manera la situación en España, de los discapacitados.

El órgano del Estado encargado, es el Consejo Nacional de la Discapacidad<sup>96</sup>, que es un órgano colegiado interministerial, la diferencia de este órgano con Ecuador y Chile es que tiene carácter consultivo y está adscrito al Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales<sup>97</sup> y está compuesto por; la presidencia, tres vicepresidencias, treinta y dos vocalías, cuatro asesores expertos y la secretaría. Este Consejo funcionará en Pleno, el cual se reunirá por lo menos dos veces al año.

El Consejo es el encargado de institucionalizar la colaboración entre las organizaciones representativas de los discapacitados, sus familias y el Estado; y corresponde al Consejo la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación de los discapacitados, y para esto cuenta con una oficina permanente especializada que se encarga de promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, también se encarga de recibir consultas, quejas y denuncias de discapacitados, o de asociaciones e instituciones relacionadas con discapacitados, que consideren haber sufrido discriminación y no haberse cumplido las obligaciones

---

<sup>96</sup> La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, Artículo 15 numeral 3.

<sup>97</sup> NB: Actualmente el Consejo Nacional de la Discapacidad está adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad (Real Decreto 1855/2009).

establecidas en la LIONDAU.

El Consejo Nacional de la Discapacidad está regulado por el Real Decreto 1855/2009 de 4 de diciembre, en el que se establece las funciones de este organismo, las cuales son:

1. *Promover los principios y líneas básicas de política integral para las personas con discapacidad en el ámbito de la Administración General del Estado, incorporando el principio de transversalidad.*
2. *Presentar iniciativas y formular recomendaciones en relación con planes o programas.*
3. *Conocer y, en su caso, presentar iniciativas en relación a los fondos para programas de personas con discapacidad y los criterios de distribución.*
4. *Emitir dictámenes e informes, de carácter perceptivo y no vinculante, sobre aquellos proyectos normativos y otras iniciativas relacionadas con el objeto del Consejo que se sometan a su consideración y, en especial en el desarrollo de la normativa de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.*
5. *Promover el desarrollo de acciones de recopilación, análisis, elaboración y difusión de información.*
6. *Impulsar actividades de investigación, formación, innovación, ética y calidad en el ámbito de la discapacidad.*
7. *Conocer las políticas, fondos y programas de la Unión Europea y de otras instancias internacionales y recibir información, en su caso, sobre las posiciones y propuestas españolas en foros internacionales.*
8. *Constituir el órgano de referencia de la Administración General del Estado para la promoción, protección y seguimiento en España de los instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad incorporados en nuestro ordenamiento jurídico.*
9. *Cualquier otra función que, el marco de sus competencias, se le atribuya por alguna disposición legal o reglamentaria<sup>98</sup>.*

En cuanto al registro, clasificación de los discapacitados, el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, el procedimiento para el reconocimiento, declaración y clasificación del grado de minusvalía, se encarga de normar el procedimiento de valoración y revaloración del grado de discapacidad, a través de criterios técnicos y dispone que sean los órganos técnicos competentes, dependientes de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas,<sup>99</sup> los que emitan los dictámenes técnico- facultativo, para el reconocimiento

---

<sup>98</sup> Real Decreto 1856/2009 de 4 de diciembre, Artículo 2.

<sup>99</sup> Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, Artículo 8.



del grado de discapacidad, o por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (INMERSO) en el ámbito de su competencia.

El procedimiento se inicia con la solicitud de la persona interesada, que es presentada ante el órgano competente de su Comunidad Autónoma o la Dirección Territorial del INMERSO, una vez que la persona es revisada y reconocida por los equipos técnicos, éstos deberán dictar una resolución expresa sobre el reconocimiento del grado de discapacidad, el reconocimiento del grado de discapacidad, hace que la persona con discapacidad pueda acceder a diferentes beneficios y programas para el mejoramiento de su calidad de vida.

El Consejo Nacional de la Discapacidad, como bien lo dice la Ley y el Real Decreto, es un órgano consultivo y asesor de la Administración Pública, a través de su oficina permanente, se encarga de proteger y exigir el cumplimiento de los derechos de los discapacitados a través de un sistema de estudios, análisis de consultas, quejas o denuncias presentadas por personas discapacitadas, cumple esa función de protección mas no de representación como lo hacen las organizaciones representativas, entes encargados de acercamiento y conocimiento de la realidad en la que viven los discapacitados.

La organización representativa más grande y de mayor importancia en España, es el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). El CERMI es el movimiento social de la discapacidad y se lo define como:

*La plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de hombres y mujeres, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad<sup>100</sup>.*

Esta organización nació de la unión de las seis principales organizaciones españolas de personas con discapacidad y la integran actualmente alrededor de unas 3.000 asociaciones y

---

<sup>100</sup> Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, ¿QUÉ ES EL CERMI?, <http://www.cermi.es/es-ES/QueesCERMI/Paginas/Inicio.aspx> Acceso: 20 de mayo de 2013.

entidades<sup>101</sup>. El CERMI está compuesto por; una Asamblea de Representantes, un Comité ejecutivo, una Comisión permanente, una Presidencia, una Secretaria General y una Dirección ejecutiva.

EL CERMI toma en cuenta la realidad social de las personas con discapacidad y su atención se concentra, en esferas en las que se generan más factores de exclusión para este grupo, reduciendo el grado de desarrollo personal y social y menor posibilidad de acceso a exigir sus derechos, es por esto que el Comité determina ámbitos de actuación, los cuales son:

- *La no discriminación y la igualdad de oportunidades. Las personas con discapacidad sufren discriminaciones por su situación, lo que genera una vulneración de sus derechos, que deben ser garantizados a toda persona independientemente de su condición física o intelectual.*
- *La accesibilidad universal. La eliminación de barreras de todo tipo que limiten las posibilidades de actuación de las personas con discapacidad o impidan su participación en la vida social.*
- *El empleo. Sin éste y sin su presupuesto previo, formación, no es posible la inclusión en una vida social activa donde las personas con discapacidad se independicen y se conviertan en dueños de su vida. La inactividad laboral es uno de los principales problemas que viven los discapacitados.*
- *La educación. Este factor es importante para el desarrollo personas de los discapacitados, que condiciona el acceso a otros ámbitos como el empleo.*
- *La fiscalidad. Herramienta para las políticas activas de normalización y participación social.*
- *La salud. Todas las demás factores resultan imposibles si no se atienden las singularidades que los discapacitados presentan.*
- *Las personas con discapacidad severamente afectadas y las que no pueden representarse a sí mismas. El grupo más vulnerable y con mayores necesidades, grupo que necesita más representación.*
- *La oportunidad digital. Tecnologías nuevas y nuevo conocimientos donde las personas con discapacidad no pueden estar excluidas.*
- *Las mujeres con discapacidad. Las mujeres componen el mayor número del grupo discapacitado y sufren una doble discriminación.*
- *Las familias de las personas con discapacidad. Que viven conjuntamente las limitaciones de las personas con discapacidad.*
- *Las personas con discapacidad en el área rural. Este grupo está lejos de acceder a servicios, bienes, sus derechos, al contrario de una personas con discapacidad del área urbana que con más facilidad puede acceder a éstos*

---

<sup>101</sup> Rafael de Lorenzo, *op. cit.*, p. 135.

- *La dimensión europea y cooperación internacional con Iberoamérica. La realidad de los discapacitados es global y trasciende los límites nacionales, por lo que la cooperación internacional genera espacios más amplios de acción y colaboración a favor de los discapacitados.*

Estos son los principales ámbitos donde el CERMI desarrolla sus actividades y funciones de carácter representativo. En resumen, el CERMI es una organización para las personas con discapacidad en España, que les da voz a estas personas, para ser escuchadas y manifestar sus necesidades, creando un ambiente de confianza y de apoyo; el CERMI tiene como función principal defender sus derechos y luchar por el cumplimiento de sus metas en diferentes ámbitos, es por esto que esta organización no solo tiene acción en España sino también en Europa y Latinoamérica, haciendo que las personas con discapacidad ganen normalización en la sociedad.

## **2. Organismos Internacionales de Representación de las Personas con Discapacidad.**

Las personas con discapacidad, en el plano internacional, carecen de un instrumento jurídicamente vinculante, que obligue a los Estados y demás sujetos de derecho internacional a velar por los derechos y libertades de estas personas.

Varios países, conjuntamente con organizaciones no gubernamentales para remediar esta situación, promovieron en el 2001 la creación de un Comité Ad-hoc de la Asamblea General de las Naciones Unidas<sup>102</sup>, que tiene como fin examinar “propuestas relativas a una convención internacional amplia e integral para la Protección y Promoción de los Derechos y Dignidad de las personas con discapacidad”<sup>103</sup>. En el 2006, tras la aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, se crea el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, órgano que supervisa dicha Convención.

---

<sup>102</sup> “Comité Especial sobre los derechos y dignidad de las personas con discapacidad” Resolución 56/168 de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

<sup>103</sup> Organización de las Naciones Unidas, COMITÉ ESPECIAL SOBRE LOS DERECHOS Y LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/adhoccom.htm> Acceso: 21 de mayo de 2013.

Dentro de la ONU también está el Programa de las Naciones Unidas sobre discapacidad<sup>104</sup>, programa que se encuentra dentro del Sistema de la Naciones Unidas, pertenece a la División de la Política Social y Desarrollo del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Secretaría de la Naciones Unidas. Los principales objetivos del programa son: apoyar la participación plena y eficaz de los discapacitados, promover los derechos, proteger la dignidad de los discapacitados y fomentar su igualdad de acceso al empleo, educación, información y a los bienes y servicios. Este Programa también hace las funciones de secretaría del Comité Especial de la Asamblea General.

Existen otras organizaciones no gubernamentales que representan a las personas discapacitadas en la esfera internacional que no pertenecen a las Naciones Unidas, como es el caso de la Alianza Internacional de Discapacidad (IDA), el Consorcio Internacional de Discapacidad y Desarrollo (IDDC), la Red Iberoamericana de Organizaciones de Personas con discapacidad y sus familias (RIADIS) y Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica (RIICOTEC).

- a) Alianza Internacional de Discapacidad nació en 1999 en la Ciudad del Cabo, Sudáfrica, con el fin de ser el origen de una alianza entre las principales organizaciones mundiales de las personas con Discapacidad. El IDA como red de organizaciones, es la voz autorizada y representante de las personas con discapacidad y es reconocida como tal por el sistema de las naciones Unidas tanto en Nueva York como en Ginebra. El objetivo de IDA es *“promover la aplicación plena y cierta de la Convención de la Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas Discapacitadas a través de las organizaciones representativas de personas con discapacidad en los planos nacional, regional e internacional”*<sup>105</sup>. El IDA se ha convertido en el portavoz de los movimientos internacionales de discapacidad, es por esto que es una de las organizaciones más grandes de representación de los discapacitados en la esfera internacional.

- b) Consorcio Internacional de Discapacidad y Desarrollo; se formó en 1994, tiene como objetivo promover el desarrollo inclusivo a nivel mundial y la promoción del

---

<sup>104</sup> Programa de Acción Mundial para los Impedidos (1982).

<sup>105</sup> Alianza Internacional de la Discapacidad, QUÉENES SOMOS, <http://www.internationaldisabilityalliance.org/es/qui%C3%A9nes-somos> Acceso: 21 de mayo de 2013.

pleno y efectivo goce de los derechos de las personas con discapacidad, en países económicamente pobres, su labor se centra en los países menos desarrollados como Asia Central y Europa del Este y países desarrollados económicamente, pero en los que las personas con discapacidad, no puedan acceder a los derechos y recursos. El Consorcio está compuesto por ONGs internacionales, que están implicadas en diversos tipos de programas relacionados con la discapacidad y el desarrollo, programas como; rehabilitación, apoyo a organizaciones de personas con discapacidad y de familias de personas con discapacidad, de niños con discapacidad, minas antipersonales, formación y sensibilización hacia la discapacidad.

- c) En América tenemos; la Red Latinoamericana de Organizaciones No Gubernamentales de Personas con Discapacidad y sus Familias (RIADIS), esta organización se fundó el 17 de octubre de 2002 en Caracas, Venezuela, con la participación de 75 países, entre estos Ecuador, Chile y España. El RIADIS, tiene como objetivo promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe; sus actividades se enfocan en el desarrollo inclusivo y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias, representa a sus miembros en foros internacionales como, la ONU, OEA e IDA, con la responsabilidad de expresar las necesidades de los discapacitados de América Latina y el Caribe. Actualmente cuenta con 46 organizaciones que representan diferentes tipos de discapacidad.
- d) Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica: es *“una estructura de cooperación técnica para el desarrollo de políticas integrales dirigidas a los colectivos de personas mayores y personas con discapacidad”*<sup>106</sup>. Nació en 1993 tras la Declaración de Santiago de Chile y está integrado por los representantes de los organismos responsables de políticas sociales de 19 países latinoamericanos, más España y Portugal. Tiene como objetivo general, ayudar al perfeccionamiento de las políticas integrales para las personas mayores y las personas con discapacidad, en los países

---

<sup>106</sup> Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica, ¿QUÉINES SOMOS?, [http://www.riicotec.org/riicotec\\_01/informacion\\_general/index.htm](http://www.riicotec.org/riicotec_01/informacion_general/index.htm) Acceso: 30 de mayo de 2013.

iberoamericanos, a través de la colaboración y el intercambio de experiencias entre los propios países miembros.

Estos son los principales organismos de representación para las personas con discapacidad, los nacionales como se mencionó anteriormente, en Ecuador el CONADIS, en Chile el SENADIS, en España el Consejo Nacional de la Discapacidad y a nivel Internacional El Comité Especial sobre los derechos y dignidad de las personas con discapacidad, Programa de la Naciones Unidas sobre Discapacidad, IDA, IDDC, RIADIS y RIICOTEC.

Si bien estos organismos tiene como factor común proteger los derechos de los discapacitados, promover la igualdad y no discriminación y la cooperación interinstitucional, para brindar un mejor servicio; también constituyen ese órgano de representación, que mediante su participación ya sea nacional o internacional, alcanza a expresar las necesidades y puntos de vista de las personas con discapacidad, influyendo activamente en las políticas públicas, como en la elaboración de instrumentos internacionales.

Todos estos organismos luchan por este fin común, que es el de defender los derechos de las personas con discapacidad, convirtiéndose en una voz, firme y fuerte, ante los gobiernos o ante la esfera internacional. De esta manera demuestran, que la unión y la lucha constante dan como resultado el cambio en la percepción de la discapacidad, dentro de la vida social y su inclusión en diversos ámbitos, efectos que producen beneficios para el ser humano como ente social.

## **CAPÍTULO CUARTO: NORMATIVA INTERNACIONAL Y NACIONAL SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN E INCLUSIÓN DE LOS DISCAPACITADOS**

### **1. Normativa Internacional.**

Según la Organización Mundial de la Salud, alrededor de un 15% de personas en el mundo sufren algún tipo de discapacidad<sup>107</sup> y a pesar de que es un número importante, las personas con discapacidad soportan abusos, rechazos y discriminación.

Los esfuerzos para diseñar normativa internacional para reconocer, proteger y promover los derechos de las personas con discapacidad, son relativamente recientes a comparación de otros grupos. Cuando empezó a hablarse de este grupo, eran principalmente pronunciamientos solamente desde una perspectiva médica y no social, sin embargo con el paso de tiempo, esta posición evolucionó, hasta un análisis integral de la problemática desde los derechos humanos, llegando a la igualdad de oportunidades, para las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social.

En las décadas de los 40 y 50, las Naciones Unidas a través de sus agencias, conjuntamente con la ayuda de algunos Estados miembros, trabajaron en la asistencia y entrenamiento para la prevención y rehabilitación de las discapacidades. En los 60, las organizaciones de personas con discapacidad, expresaron las necesidades de los discapacitados en participar en la vida civil, política, social, económica y cultural en sus respectivos Estados. En los años 70, sucedieron los hechos más relevantes para este grupo; la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó dos declaraciones a favor de las personas con discapacidad, la Declaración de los Derechos del Retraso Mental del 20 de diciembre de 1971, y la Declaración de los Derechos de los Impedidos del 9 de diciembre de 1975.

Detrás de todo este movimiento internacional por la preocupación de los discapacitados, no fue hasta 1993 en que la Asamblea General adoptó un instrumento, que hasta la actualidad es el más completo y detallado en materia de derechos de las personas con discapacidad, sin

---

<sup>107</sup> <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2011/06/09/noticias/1307641663.html> Acceso: 05 de junio de 2013.

menoscabar la importancia de otros que serán analizados de igual manera en este capítulo.

### **1.1. Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.**

Aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el cuadragésimo octavo periodo de sesiones, mediante resolución 48/96, del 20 de diciembre de 1993, normas que fueron elaboradas durante el decenio (1983-1992), declarado por la Asamblea General como “*Década de las Naciones Unidas para las personas con Discapacidad*”<sup>108</sup>.

Estos instrumentos se fundamentan en; la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el Programa de Acción Mundial para los Impedidos.

La Finalidad de estas normas es “*garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás*”<sup>109</sup>. Este documento señala que, la sociedad, el entorno físico, las actividades y la información, deben estar efectivamente a disposición de todas las personas, por lo que las políticas y manejo de recursos, deben garantizar a las personas, sin distinción alguna, iguales oportunidades de acceso y participación en la sociedad.

Las Normas Uniformes manifiestan en los requisitos,<sup>110</sup> para lograr la igualdad de participación son: primero, que los Estados deben tomar mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, necesidades, posibilidades y contribuciones que pueden realizar. Segundo, la prestación de atención médica eficaz, atención que comprende; el descubrimiento precoz, evaluación y tratamiento de las deficiencias por equipos multidisciplinarios de profesionales. Tercero, el servicio de rehabilitación que deben

---

<sup>108</sup> Organización de las Naciones Unidas, HISTORIA DE LA DISCAPACIDAD Y LAS NACIONES UNIDAS, <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y60.htm> Acceso: 05 de junio 2013.

<sup>109</sup> Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Introducción numeral 15.

<sup>110</sup> Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Artículos 1, 2, 3 y 4.



asegurar los Estados, que los discapacitados accedan a estos servicios de manera efectiva. Cuarto, la prestación de servicios de apoyo, como asistencia personal, interpretación y recursos auxiliares, servicios que pueden ser brindados de manera gratuita, para aumentar el nivel de autonomía de las personas con discapacidad.

Las Normas establecen cuáles deben ser las esferas en las que existan igualdad de participación, que son: la educación, el empleo, vida familiar, cultura, deporte y religión. Todas estas esferas son comprendidas como los principales pilares para el desarrollo personal de un individuo, en el caso de las personas con discapacidad, los Estados están comprometidos a incentivar su inclusión, participación y asegurar el acceso en igualdad de oportunidades, en estos ámbitos de la sociedad.

El Artículo 7, específicamente, se refiere a la inclusión laboral, señala que los Estados deben reconocerles a personas con discapacidad la facultad para ejercer sus derechos humanos, en especial aquellos en relación con el empleo y debe existir igualdad de oportunidades al momento de obtener un empleo.

En los numerales siguientes de este Artículo, se menciona que las normas en materia laboral, no deben discriminar a las personas discapacitadas, tampoco se debe permitir que constituyan obstáculos para el ejercicio del derecho al trabajo. También señala que, los Estados deben apoyar activamente la inclusión de los discapacitados en el mercado de trabajo, implementando programas y medidas que ayuden a lograr este objetivo, como la capacitación profesional, planes de cuotas, exenciones fiscales y diferentes beneficios técnicos o financieros para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad.

En sí, lo que pretenden estas normas internacionales, es crear una barrera de protección que asegure que los Estados comprendan que las personas con discapacidad, no deben ser discriminadas por su condición, que deben contar con igualdad de oportunidades, donde quiera que éstas deseen participar, para manifestar su autonomía y demostrar que no son una carga, sino que forman parte de la vida social, por estas razones se espera que estas normas pasen a tener el carácter de normas internacionales consuetudinarias, en base a la adopción de éstas, por un gran número de países.

## **1.2. Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad.**

Este instrumento internacional fue aprobado por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, en la ciudad de Nueva York y es el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad quien supervisa la Convención.

La Convención tiene como propósito *“promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”*<sup>111</sup>. Esta Convención protege los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, que vendrían a ser sus principios rectores, pero también menciona como principios generales la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la inclusión de las personas con discapacidad, en la sociedad.

Dentro de las obligaciones generales de los Estados, ellos se deben comprometer a adoptar medidas que protejan el ejercicio de los derechos humanos inherentes a todas las personas, sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, señalando expresamente que deben tomarse medidas legislativas para derogar leyes, reglamentos, costumbres o prácticas que constituyan diferenciación alguna para este grupo; los estados deben reconocer que todas las personas son iguales ante la ley y garantizar a los discapacitados, protección efectiva en contra de la discriminación.

Se reconocen, en la Convención, derechos específicos para los discapacitados, como el derecho a vivir independientemente, ser incluido en la comunidad, participación en la vida política y social, cultura, deporte, rehabilitación, educación, salud y trabajo. En cuanto a éste último derecho, el Artículo 27 menciona que los Estados partes, deben reconocer a las personas con discapacidad, el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, es decir, poder escoger un trabajo en entornos que sean inclusivos y accesibles a personas con discapacidad, permitirles su participación en programas de orientación, colocación y formación profesional, incentivar su empleo, tanto en el sector privado como público.

Para que esta Convención sea aplicada correctamente por los Estados partes, existe un

---

<sup>111</sup> Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, Artículo 1.

organismo que se encarga de vigilar su empleo, es el Comité de los Derechos de las personas con discapacidad<sup>112</sup>, está compuesto por doce expertos en derechos humanos que son elegidos por cuatro años. Los estados se comprometen a presentar ante el Comité un informe cada cuatro años sobre las medidas que hayan adoptado y progresos que tengan en las obligaciones dadas en esta Convención, y este órgano emitirá sus observaciones o recomendaciones. El Comité tiene competencia para recibir reclamaciones de víctimas que hayan sufrido algún tipo de violación de los derechos reconocidos por la Convención.

La Convención promueve la protección, el respeto de la dignidad de las personas discapacitadas, la no discriminación y sobre todo que la sociedad brinde oportunidades en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad, para que puedan ser incluidas en los distintos ámbitos sociales, ámbitos que ayudan a la autonomía de este grupo a su desenvolvimiento y evolución dentro de la sociedad, convirtiéndolas en sujetos activos y participes en el crecimiento social.

### **1.3. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.**

Aprobada en primera sesión plenaria, celebrada el 7 de junio de 1999. La Convención Interamericana basa su atención en la realidad que viven las personas con discapacidad dentro de los Estados Americanos, que ven disminuidas sus posibilidades de desarrollo y participación dentro de la vida social en cada uno de estos países.

Los Estados con el objeto de eliminar estas condiciones que afectan a la dignidad de los discapacitados, establecen como eje principal de este cuerpo legal, se reafirme el Principio de No Discriminación e Igualdad de Trato a las personas discapacitadas.

En la introducción de este documento se deja muy en claro cuál es el fin de los Estados al señalar que:

*“Los estados parte en la presente convención, reafirmando que las personas con discapacidad*

---

<sup>112</sup> Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, Artículo 34.

*tienen los mismo derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano;”<sup>113</sup>.*

Siguiendo el principio establecido, el Artículo dos de la Convención establece que el objetivo es la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación de los discapacitados y respaldar su plena integración.

La Convención, para dar plena aplicación al principio y objetivos que instituye, en sus Artículos III y IV, expone una serie de compromisos y medidas que deben adoptar los Estados; como la rehabilitación, la formación ocupacional, campañas de sensibilización, educación, transporte, etc. Todos estos compromisos y medidas apuntan a que los discapacitados logren la independencia y una mejor calidad de vida, asegurando su integración en la sociedad en condiciones de igualdad.

Por último, la Convención incorpora en su Artículo VII, la protección de los derechos de las personas con discapacidad, limitando la facultad de aplicación de la Convención, cuando de cualquier modo se restrinja o permita que los Estados parte, coarten el disfrute de tales derechos.<sup>114</sup>

Los Convenios antes mencionados, son los principales instrumentos internacionales que regulan la discriminación, marginación, rechazo y la desigualdad que sufren las personas con discapacidad en todo el mundo, el común denominador de estos documentos es la protección de los derechos de los discapacitados, su inclusión en la sociedad e independencia. Para lograr este propósito, los Estados deben adoptar medidas que promuevan e impulsen la participación de los discapacitados en la vida social, brindarles seguridad y acceso a sus derechos.

Entre sus derechos, uno de los más importantes para conseguir la inclusión y autonomía de

---

<sup>113</sup> Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Introducción.

<sup>114</sup> Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Artículo VII: “No se interpretará que disposición alguna de la presente Convención restrinja o permita que los Estados parte limiten el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad reconocidos por el derecho internacional consuetudinario o los instrumentos internacionales por los cuales un Estado parte está obligado”.

los discapacitados, es el trabajo, derecho fundamental que tenemos todas las personas, derecho que nos ofrece alcanzar una vida digna, un bienestar y desarrollo personal. Es por eso que, al igual que los anteriores instrumentos internacionales, existen convenios que protegen el ejercicio de este derecho por las personas discapacitadas, convenios que se mencionarán a continuación.

La OIT, fue una de las primeras organizaciones en reconocer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, estableció que los trabajadores discapacitados, cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada.

#### **1.4. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación (empleo y ocupación).**

Fue adoptado en Ginebra, en la cuadragésima segunda reunión de la Conferencia General de la organización Internacional del trabajo, el 25 de julio de 1958, actualmente este instrumento es considerado por la OIT como uno de los convenios fundamentales, por tratar principios y derechos fundamentales del trabajo.

La base del Convenio es, que toda persona pueda, a través de empleo y la ocupación, lograr su bienestar material y su desarrollo espiritual, en condiciones dignas, con seguridad económica e igualdad de oportunidades<sup>115</sup>.

Este instrumento no está dirigido especialmente a la personas con discapacidad, sino para todas las personas, es por eso que el término discriminación considera a cualquier distinción, exclusión o preferencia que anule o altere la igualdad de oportunidades o manifieste un trato diferente en el empleo y la ocupación<sup>116</sup>.

La obligación principal de los miembros está establecida en el Artículo 2, los cuales tienen que formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de

---

<sup>115</sup> Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), Preámbulo.

<sup>116</sup> Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), Artículo 1.

oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier tipo de discriminación. Sin embargo, dentro del espíritu antidiscriminatorio que rige al Convenio, en el Artículo 5 numeral 1, consideran que pueden existir medidas especiales de protección o asistencia que no se considerarían como discriminatorias, como por ejemplo a personas afectadas por alguna discapacidad.

De manera que, pese a que el presente Convenio no está dirigido a la protección de las personas que sufren algún tipo de discapacidad, reconoce que dentro de la supresión de conductas discriminatorias en materia laboral, también se encuentra la eliminación de discriminación por razones de discapacidad o impedimento de cualquier clase, que afecten la consecución del bienestar material y la igualdad de oportunidades, que persigue este Convenio.

### **1.5. Convenio 159, de la Organización Internacional del Trabajo sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.**

Adoptado en la reunión 69ª de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 20 de junio de 1983, en Ginebra.

Este Convenio fundamentó sus disposiciones en el progreso normativo, en el área de integración de los discapacitados, tomando en cuenta su año de adopción en el que hubo una promulgación sucesiva de distintos instrumentos internacionales, como la Recomendación sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos de 1955, el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad de la Asamblea General de la ONU de 1982 y sobre todo que la Naciones Unidas declaró a 1981, como Año Internacional de los Impedidos.

El Convenio es claro en establecer que tiene como finalidad, lograr la integración de las personas inválidas<sup>117</sup> en la sociedad, a través de la readaptación profesional, en términos

---

<sup>117</sup> Convenio 159 de la OIT sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas, Artículo 1 numeral 1 “se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

que no se consideren discriminatorios, para tal efecto, se deben promover las posibilidades de empleo para ellas con medidas satisfactorias, durante ese proceso de inclusión, se debe respetar el principio de Igualdad, que es necesario para toda sociedad moderna que quiera cambios significativos, para conseguir el pleno respeto de la dignidad de toda persona.

El Artículo 1 numeral 2 de la Convención indica que; *“la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invalida obtenga y conserve su empleo adecuado y progrese en el mismo...”* de esta manera se logrará promover la integración de los discapacitados en la sociedad, esta idea se reafirma en los Artículos 3, 4 y 5, que señalan, que la política de los Estados partes debe asegurar medidas adecuadas de readaptación profesional, dicha política debe basarse en el principio de Igualdad de oportunidades y de trato; y que para la aplicación de dicha política, participarán organizaciones representativas de empleadores, trabajadores y personas discapacitadas, tanto del sector público como privado.

Para la ejecución de las disposiciones establecidas en la Convención, es el Artículo 7 que se encarga de establecer como los Estados miembros de la OIT, a través de sus autoridades locales, adopten las medidas adecuadas de formación y readaptación profesional, de colocación y empleo, para que personas discapacitadas cuenten con la misma posibilidad que tiene toda persona, para obtener un empleo, progresar en el mismo y conservarlo.

Toda esta política de readaptación profesional, que deben alcanzar los Estados miembros, tiene como principio rector la Igualdad de oportunidades y trato que deben recibir las personas con discapacidad en cualquier sentido de sus vidas, en este caso en el empleo; y para lograr este cometido los Estados están facultados para implementar medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad real de oportunidades, sin que estas medidas se consideren discriminatorias contra los demás trabajadores<sup>118</sup>.

Por lo tanto, este Convenio de la OIT, que trata especialmente sobre las personas discapacitadas y su inclusión en el trabajo, es el instrumento especializado en cuanto al reconocimiento y protección de este derecho, comprometiendo a los países miembros que

---

<sup>118</sup> Convenio 159 de la OIT sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas, Artículo 4.

adopten y desarrollen políticas que vayan acorde con las disposiciones establecidas en el Convenio y así puedan lograr la integración total de este grupo, convirtiéndolos en algo productivo que beneficia a las sociedad y ser parte de ella.

## **1.6. Recomendaciones de la OIT.**

Estas recomendaciones son las fuentes y antecedentes que dieron origen al Convenio anterior, No. 159 de la OIT, ellas hablan de la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas. Son dos recomendaciones:

### *1.6.1. Recomendación 99 de la OIT sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos.*

La conferencia de la OIT adoptó esta recomendación el 22 de junio de 1955, y enmarca su objetivo en los conceptos de adaptación y readaptación profesional, considerados como un proceso continuo y coordinado, que permite a la persona discapacitada obtener y mantener un empleo, esto es a través de orientación, formación profesional y colocación selectiva, promoviendo la integración de este grupo.

Dentro de las recomendaciones formuladas, se aprecian dos principios rectores que cristalizan el objetivo y están presentes en el contenido de las disposiciones, estos son el de Igualdad de Oportunidades y el de No Discriminación. Estos principios son la herramienta fundamental, para evitar tratos discriminatorios entre personas que sufren algún tipo de discapacidad y las que no, pues este es un derecho universal de todo ser humano.

El Párrafo V de la Recomendación señala cuales son los “Métodos para Favorecer la Utilización de los Inválidos, de los Medios de Adaptación y Readaptación Profesionales” dejando en claro que es la autoridad competente de cada uno de los Estados, utilizar medios de adaptación y readaptación profesional que se ajusten a las necesidades de las personas con discapacidad, en la medida de lo posible. El numeral 25 del párrafo deja en claro la aplicación de estos principios, para que las medidas funcionen, establece expresamente que,



*“No se debería ejercer discriminación alguna contra los inválidos, comprendidos los que reciban prestaciones de invalidez, en razón de ésta, en lo que respecta al salario, y demás condiciones de trabajo, si su trabajo es de valor igual al de los trabajadores no inválidos”.*<sup>119</sup>

El Párrafo VII enumera las “Medidas para Aumentar las Oportunidades de Empleo de los Inválidos”, empieza con que debe existir una colaboración, entre las organizaciones de los empleadores y trabajadores, con el fin de incrementar las oportunidades de empleo de los discapacitados, siempre y cuando, estas medidas se basen en los principios antes mencionados; también se señalan cuáles deberían ser los medios utilizados para lograr la adaptación y readaptación profesional, como también las circunstancias y métodos ,que pueden aplicar progresivamente los países miembros en sus legislaciones, para lograr el empleo de las personas discapacitadas.

El contenido de esta Recomendación es mucho más amplio que el de la Convención, es por eso que se llama recomendación, pues da pautas, consejos y sugerencias para que los Estados miembros adopten y logren mejorar la calidad de vida de los grupos a quienes se protege. En este caso son los discapacitados y su inclusión en el trabajo, en su adaptación y readaptación profesional, en condiciones de igualdad y dignas, medidas que benefician a la producción y a la integración de estas personas en el ámbito del trabajo.

#### *1.6.2. Recomendación 168 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.*

Adoptada en Ginebra el 20 de junio de 1983, por la Conferencia General de la OIT, se encuentra estructurada en base a la Recomendación 99, cuyos puntos principales se mencionar arriba. Esta Recomendación, como es lógico, tiende a fomentar la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación para las personas discapacitadas, principios contemplados de manera más precisa que en la anterior recomendación en los numerales 7-10.

La innovación e interés de esta Recomendación, es que incorpora el principio de “Plena

---

<sup>119</sup> Recomendación 99 de la Organización internacional del Trabajo, Párrafo V numeral 25.

Participación e Igualdad” de la persona inválida en materia de empleo, para tal efecto, dentro del Párrafo II numeral 11, se destacan medidas que tanto los Estados como la comunidad deben adoptar, para que de una manera proactiva, la persona discapacitada logre integrarse y participar en el proceso y desarrollo de la economía interna, con su trabajo y su esfuerzo.

Las medidas que podrían considerarse más importantes, se encuentran enumeradas y enunciadas en los numerales 11, 12 y 13. Dentro del numeral 11, sin quitar importancia a los demás literales, pues son todos una ampliación de las medidas establecidas en la Recomendación anterior (1955), el literal “a” se refiere a que los Estados, adopten medidas adecuadas para crear plazas de trabajo en el mercado, incluir incentivos económicos para alentar al empleador, y adoptar los lugares de trabajo, las tareas, las herramientas y maquinarias, que faciliten el acceso al trabajo de las personas discapacitadas. El literal “g” establece como medida la eliminación gradual de las barreras y obstáculos físicos, arquitectónicos, de comunicación, que afectan el transporte, acceso y libre movimiento ya sea en el lugar de trabajo o donde la persona discapacitada se esté formando.

El numeral 12 señala que, se deben elaborar programas para la integración o reintegración de las personas discapacitadas en la sociedad, para esto deben tomarse en cuenta todos los tipos de formación, para que así no se vea afectada la readaptación profesional y se pueda cumplir con el propósito de integración. Por otro lado, el numeral 13 menciona que, para asegurar la integración, la sociedad debe tener apoyos especiales, aparatos de auxilios y servicios permanentes, a fin de permitir a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado y donde pueda desarrollarse profesionalmente.

Dentro del contenido de la Recomendación, se aprecia muy claramente que lo que propone es la Participación Plena, no solo de los discapacitados, sino también de los Estados, la colectividad, la comunidad, los trabajadores y empleadores, de las organizaciones de discapacitados, etc., todos estos grupos deben coordinar sus recursos y desarrollar programas de integración, formación, adaptación, asesoría y empleo, para lograr el propósito de esta Recomendación y de la anterior, que es eliminar cualquier tipo de barreras

y obstáculos que impidan que los discapacitados gocen del derecho al trabajo.

Los instrumentos internacionales que se examinaron anteriormente, son los que rigen la normativa internacional en cuanto a los discapacitados, los países que los han adoptado deben adecuar sus legislaciones a los preceptos dispuestos por estos instrumentos, y asegurar su cumplimiento, por lo que a continuación se procederá con el análisis en las legislaciones nacionales y detectar si se ajustan a lo dispuesto por los instrumentos internacionales, que los países han decidido soberanamente suscribir.

## **2. Normativa Nacional.**

La legislación nacional de cada país se encuentra dentro un marco legal, que responde a principios universales de derecho, normas sociales, costumbre, doctrina y jurisprudencia; esta normativa nacional, reconoce también tratados internacionales que sus países han suscrito, con el fin de reconocer universalmente derechos y obligaciones y responder a las necesidades de la comunidad internacional y del ser humano.

Se analizarán las normativas de tres países Ecuador, Chile y España, tomando en cuenta que éstos han suscrito cada uno de los instrumentos internacionales antes mencionados, por lo que sus legislaciones, deberán contemplar las medidas propuestas en estos convenios o en las recomendaciones. A través de este análisis, se podrá evidenciar el trato que reciben los discapacitados en sus territorios y sobre todo si se contemplan medidas para éstos, que incentiven la no discriminación e igualdad de oportunidades.

### **2.1. Ecuador.**

#### *2.1.1. Constitución de la República del Ecuador.*

La Constitución de Ecuador empieza este propósito de inclusión en su Artículo 3, en el que manifiesta cuales son los deberes primordiales del Estado, el numeral 1 señala que, es “garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en

*los instrumentos internacionales...*”. Este Artículo menciona el principio de no discriminación, pero su consagración lo hace más adelante, algo importante, es el reconocimiento que da a los derechos establecidos en los instrumentos internacionales<sup>120</sup>.

El principio de No Discriminación está consagrado en el Artículo 11 de la Constitución en el numeral 2, y se establece que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades y nadie podrá ser discriminado por diferentes razones, entre éstas la discapacidad, reconociendo, que se adoptarán acciones afirmativas, que creen políticas de igualdad e inclusión para las personas que se encuentren en situaciones de desigualdad.

La comunicación es un derecho que tienen todas las personas, por lo tanto el Artículo 16 numeral 4, a las personas discapacitadas se les reconoce el acceso y uso de todas las formas de comunicación, que permitan su inclusión en la sociedad y así integrarlas en el vida cotidiana de todo ser humano.

A las personas discapacitadas se les considera como un grupo de atención prioritaria<sup>121</sup>, sus derechos se reconocen y son garantizados por el Estado en el Artículo 47 de la Constitución, como atención especializada, rehabilitación, beneficios, vivienda, educación y entre estos derechos, se encuentra el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que a través de políticas permitan su incorporación. El Artículo 48 establece las medidas que adoptará el Ecuador a favor de estas personas, como la inclusión social, mediante planes y programas que animen su participación política, social, cultural, educativa y económica y garantizará el ejercicio de sus derechos.

El derecho al trabajo se encuentra contemplado en los Artículos 325 y 326, de manera general, sin embargo de manera específica y siguiendo con lo establecido por los tratados internacionales de la OIT, en cuanto a readaptación profesional y el derecho al trabajo, es el Artículo 330 de la Constitución, el que garantiza la inserción y accesibilidad al trabajo de

---

<sup>120</sup> El Ecuador es suscriptor de todos los Convenios internacionales mencionados en este Capítulo, por lo que los derechos establecidos en éstos deberían ser reconocidos, exigidos y cumplidos por el Estado.

<sup>121</sup> Constitución de la República del Ecuador, Artículo 35.

las personas discapacitadas, en igualdad de condiciones y con una remuneración justa.

### *2.1.2. Ley Orgánica de Discapacidades.*

La Ley Orgánica de Discapacidades, es la norma especial, que regula el tema de los discapacitados, desarrolla sus derechos, obligaciones, expone sus beneficios, procedimiento de calificación y acreditación, sanciones y norma al Órgano de representación de los discapacitados.

En cuanto a los derechos, es el Estado el que se compromete a garantizar y reconocer a través de sus organismos y entidades el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, derechos que están en la Constitución, Tratados Internacionales y en la Ley<sup>122</sup>, y para esto el Estado adoptará medidas de acción afirmativas si fueren necesarias<sup>123</sup>.

Es así que el Estado dentro de esta ley, desarrolla y enumera ciertos derechos de las personas discapacitadas a los que deben tener acceso y pleno goce como:

- Derecho a la Salud.- Este derecho se lo garantizará a través de varios mecanismos, como el acceso a los servicios de promoción de salud, prevención, atención especializada, rehabilitación, programas y planes de promoción para la detección temprana y oportuna de las deficiencias, disponibilidad y distribución de medicamentos e insumos de manera gratuita, programas de soporte psicológicos y capacitación de tratamientos dirigidos a las personas discapacitadas y sus familiares. Las compañías de seguros deben incluir en sus contratos a las personas discapacitadas o con enfermedades catastróficas<sup>124</sup>.
- Derecho a la Educación.- Tiene como objetivo el que las personas con discapacidad accedan, permanezcan y culminen su educación, ya sea en establecimientos educativos especializados o escolarizados, la autoridad educativa

---

<sup>122</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 16.

<sup>123</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 17.

<sup>124</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículos 19-26.

nacional, estará pendiente que se cumpla con la educación inclusiva, refiriéndose al apoyo técnico-tecnológico y humano. Se ejecutarán programas de capacitación, relacionados con la discapacidad, sobre todo en nivel de comunicación, obligando a los establecimientos educativos públicos o privados que implementen la enseñanza de diversos mecanismos de comunicación. La accesibilidad a la educación también se basa en cuanto a que los centros educativos especiales, escolarizados, superiores, privados o públicos, cuenten con una infraestructura apta para las necesidades y movilidad de las personas discapacitadas. Programas de Becas para proteger el acceso a este derecho<sup>125</sup>.

- Derecho a la cultura, recreación y turismo.- El Estado garantiza el acceso de las personas discapacitadas a la participación y disfrute en actividades culturales, recreativas, artísticas. El Ecuador, además, reconoce a las personas discapacitadas el acceso al deporte, y junto con los gobiernos autónomos descentralizados deberán promover programas para la inclusión, integración y seguridad de las personas discapacitadas en el deporte. Por otro lado, está el turismo que debe ser accesible, brindando atención prioritaria, servicios con diseño universal, transporte accesible y adaptado para cada discapacidad, y tarifas reducidas<sup>126</sup>.
- Derecho al trabajo y capacitación.- Este derecho se desarrollará ampliamente en el capítulo siguiente, la ley de discapacidades establece en concordancia con la Constitución el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, trabajo que debe ser remunerado, en condiciones de igualdad, por lo que no deben sufrir de discriminación, ya sea en el proceso de selección, contratación, capacitación e indemnizaciones. Existen, dentro de este derecho, mecanismos inclusivos como el sistema de cuotas, concepto de sustitutos, mecanismos de selección y beneficio a los empleadores por contratar a gente discapacitada, capacitación e inclusive acceso a crédito<sup>127</sup>.

---

<sup>125</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículos 27-41.

<sup>126</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículos 42-44.

<sup>127</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículos 45-55.

- Derecho a la vivienda.- Consiste en una vivienda digna, adecuada a sus necesidades, una vivienda que les permita alcanzar su autonomía. El Estado a través de la autoridad competente y los gobiernos autónomos descentralizados, implementará programas de vivienda que permita a los discapacitados, el acceso a una vivienda digna<sup>128</sup>.
- Derecho a la accesibilidad.- Es la eliminación de barreras que impiden el desenvolvimiento e inclusión de los discapacitados en la sociedad. Dentro de este derecho se encuentran: los animales adiestrados, la accesibilidad al medio físico, al transporte público y comercial, a la comunicación en lengua de señas, braille u otras formas de comunicación que garanticen su integración en la vida social<sup>129</sup>.
- Derecho a tarifas preferenciales, exenciones arancelarias y tributarias.- Las personas discapacitadas cuentan con descuentos del 50% en la tarifa de transporte terrestre público y comercial, transporte aéreo nacional (internacional solo hasta el 25%)<sup>130</sup>, fluvial, marítimo y ferroviario, también en los espectáculos públicos. Tienen rebajas o quedan exentos del pago de la compra de vehículos destinados al uso y traslado de personas discapacitadas, para la importación de bienes de uso exclusivo y siguiendo la clasificación establecida en la ley, exención del 50% en el impuesto predial, impuesto a la renta, tasas o tarifas notariales, consulares, del registro civil, devolución del Impuesto al valor agregado, servicios básicos como agua, luz, telefonía e internet móvil y fijo, en la importación y compra de vehículos ortopédicos o no ortopédicos<sup>131</sup>.
- Derecho a la seguridad social.- Es un derecho irrenunciable y la responsabilidad primordial del Estado, para su efectivo goce, no solo es con las personas discapacitadas sino también con los familiares que los cuiden<sup>132</sup>.

---

<sup>128</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículos 56-57.

<sup>129</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículos 58-70.

<sup>130</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 71, inciso segundo.

<sup>131</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículos 71-81.

<sup>132</sup> Ley Orgánica de Discapacidad, Artículo 82-85.

- Derecho a la protección y promoción social.- Derechos que llevan a fomentar la autonomía y desarrollo personal de las personas con discapacidad. El Estado junto a los gobiernos autónomos descentralizados, implementarán políticas destinadas a mantener la autonomía y goce de sus derechos, capacitar a los familiares que tienen bajo su cuidado, a una persona discapacitada, crear centros de cuidado y desarrollo integral para los discapacitados, centros de acogida, establecer mecanismos de participación e inclusión en la comunidad, apoyo económico y financiero<sup>133</sup>.

Existe un sistema de sanciones para el incumplimiento de las disposiciones dictadas por esta ley. Se clasifican en leves, graves y gravísimas, van desde 1 a 15 remuneraciones básicas unificadas y la suspensión de actividades de 8 a 30 días en caso de reincidencia para la autoridad pública.

Esta ley es la que se encarga de regular todo lo relacionado con las personas discapacitadas, principalmente, lo que protege esta ley son los derechos de los discapacitados y su respeto frente a la sociedad ecuatoriana, es una ley con poco tiempo de vigencia, su publicación consta en el Registro Oficial No.176 del Martes 25 de septiembre de 2012.

La ley Orgánica de Discapacidades aporta innovaciones y desarrolla derechos para los discapacitados como el derecho al trabajo, el acceso a los beneficios tributarios, arancelarios, la clasificación y carnetización, órganos representativos de las personas discapacitadas, incluye normas que regulan el acceso físico a los servicios públicos e instalaciones; y como se dijo al principio de este punto, muchas de estas disposiciones se acogen y están acordes con las disposiciones de los instrumentos internacionales, que el Ecuador ha ratificado, por lo que el contenido de sus normas es similar.

Actualmente la situación de los discapacitados en el Ecuador, ha sido tomada en cuenta, este es uno de los motivos para la expedición de esta ley, también se han realizados varias campañas, promovidas por la Vicepresidencia principalmente y por los ministerios; como el de educación, salud, vivienda, inclusión social, relaciones laborales, etc.; con el fin de

---

<sup>133</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículos 86-87.



brindar una ayuda integral a las personas discapacitadas y a las personas que se encargan de ellas.

El Ex Vicepresidente Lenin Moreno, hizo una labor meritoria para las personas discapacitadas, es el propulsor de la Misión Solidaria Manuela Espejo<sup>134</sup>, el Programa Joaquín Gallegos Lara, Programa Nacional de Tamizaje Neonatal que previene y erradica enfermedades congénitas. Su trabajo con las personas que sufren de discapacidad y la constante lucha para su inclusión, hizo que se convierta en un personaje con reconocimiento y admiración internacional, que dio como resultado su nominación para el Premio Nobel de la Paz en el año 2012<sup>135</sup>.

Los discapacitados en el Ecuador, viven un proceso cultural de inserción y de no discriminación, por mucho tiempo fueron un grupo ignorado tanto social, como política y económicamente, sin embargo con la vigencia de la Constitución de 2008, la Ley Orgánica de Discapacidades, normas y programas inclusivos, su estado cambió y mejoró, ahora cuentan con representación y participación dentro de la vida política y social del Ecuador, su completa integración y aceptación es cuestión de tiempo.

## **2.2. Chile.**

### *2.2.1. Constitución Política de la República de Chile.*

La Constitución chilena no consagra preceptos directamente vinculados con el tema de la discapacidad, sin embargo existen diversas normas constitucionales, que protegen los derechos de los ciudadanos y, como tales, a los discapacitados.<sup>136</sup>

La primera norma en la carta fundamental chilena que establece un principio rector para la sociedad entera e influye en la ejecución de todo derecho, es el Artículo primero en su

---

<sup>134</sup> Secretaria Técnica de Discapacidades, PROGRAMA MISION SOLIDARIA MANUELA ESPEJO, <http://www.setedis.gob.ec/?cat=7&scat=6&desc=misi%C3%B3n-solidaria-manuela-espejo-> Acceso: 17 de noviembre de 2013.

<sup>135</sup> <http://www.eluniverso.com/2012/04/07/1/1355/lenin-moreno-entra-lista-terciar-premio-nobel.html> Acceso: 26 de mayo de 2013.

<sup>136</sup> Hay que tomar en consideración la realidad histórica en que fue aprobada esta Constitución, 11 de septiembre de 1980.

inciso primero que señala “*Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derecho*”<sup>137</sup>, es decir, el principio de igualdad que rige el trato de todo ser humano.

El mismo Artículo, en el inciso tercero y cuarto, aclara que el Estado chileno tiene como finalidad promover el bien común, creando condiciones sociales, que permitan que todas las personas lleguen a su mayor realización espiritual y material, con el pleno ejercicio y respeto de sus derechos, participando con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

Una forma de recoger todos los compromisos internacionales que ha suscrito y ratificado el Estado chileno, es el Artículo No. 5 inciso segundo, que se encarga de establecer el deber del Estado en respetar y promover los derechos garantizados en la Constitución, así como los que se encuentran consagrados en los tratados internacionales<sup>138</sup>. Esta norma refuerza la idea que el Estado chileno, ha de respetar a los individuos que son parte integrante del mismo y por lo tanto, no solo pueden exigir el respeto de sus derechos constitucionales, sino también aplicar la normativa internacional, sin quedarse ésta en una enunciación de principios sin aplicación.

Otro de los preceptos contemplados en la Constitución chilena que tiene relevancia para las personas discapacitadas, es el Artículo No. 19 numeral 2, que menciona el principio de Igualdad ante la ley, señalando que: “*En Chile no hay personas ni grupos ni privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias*”<sup>139</sup>. Esta norma prohíbe que los sujetos sufran de discriminación y aclara nuevamente que en Chile todos son iguales.

El Artículo No. 19 numeral 16, consagra el principio de libertad de trabajo, señalando la libertad de contratación, la elección de trabajo y una justa remuneración o retribución. En lo pertinente establece: “*Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal...*”<sup>140</sup>. La norma busca proteger a los trabajadores de cualquier forma de

---

<sup>137</sup> Constitución Política de la República de Chile, Artículo No. 1.

<sup>138</sup> NB. Chile ha suscrito todos los tratados internacionales que se mencionan en este capítulo, su influencia da como resultado que las normas estén acordes con dichos instrumentos internacionales.

<sup>139</sup> Constitución Política de la República de Chile, Artículo No. 19, numeral 2.

<sup>140</sup> Constitución Política de la República de Chile, Artículo No. 19, numeral 16.

discriminación, por razones políticas, religiosas, sexo, ideológicas y de características personales, en el acceso a los cargos laborales, por lo tanto este derecho, en su esencia asegura, que nadie será rechazado en un trabajo, por razones arbitrarias que no tengan que ver con la capacidad profesional o idoneidad solicitada para ese trabajo específico.

En conclusión, la Constitución chilena no tiene normas específicas que mencionen a las personas discapacitadas y sus derechos, beneficios u obligaciones, a pesar de esto, si existen, derechos aplicables de manera general a todo ciudadano, y el principio que más se destaca y se vincula con la situación de los discapacitados, es el de igualdad y no discriminación, principio que refuerza toda la normativa específica de los discapacitados y demás normas.

#### *2.2.2. Ley No. 20422 que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.*

Esta ley constituye el único cuerpo que íntegramente aborda el tema de la discapacidad, derechos, obligaciones, beneficios, medidas para su integración y órganos de representación. Su finalidad radica en general, igualdad de oportunidades, respecto de las personas con discapacidad, lograr que exista un efectivo ejercicio de sus derechos y así obtener una integración plena en la sociedad, eliminado cualquier forma de discriminación por su condición.

El Artículo No. 3, establece principios fundamentales para la aplicación de la ley, estos son: vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y dialogo social, entendiéndose a la vida independiente, como que el Estado permita a las personas tomar sus propias decisiones, autonomía, participación libre y activa en la comunidad y el derecho a desarrollo de la personalidad.

A partir del Título I de este cuerpo, empieza la normativa, pues los Artículos anteriores contienen cuestiones preliminares, tales como objetivos de la ley y definiciones. Este Título se trata del derecho a la igualdad de oportunidades, que la ley define a la igualdad de

oportunidades como: *“la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educativa, laboral, económica, cultural y social”*<sup>141</sup>.

El Estado garantizará las medidas que permitan a las personas discapacitadas alcanzar y lograr la igualdad de oportunidades, estas medidas son:

- Accesibilidad.- salud, prevención y rehabilitación<sup>142</sup>, el Estado debe impulsar y aplicar medidas que fomenten la eliminación de barreras arquitectónicas que promuevan la accesibilidad universal, las instituciones públicas o privadas deben ajustar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección para resguardar la igualdad de oportunidades, la accesibilidad a canales de televisión, que brinden los medios de comunicación audiovisuales adecuados, accesibilidad a los medios de transporte público y privado<sup>143</sup>,
- De la educación e inclusión social.- Acceso al derecho de educación, sea en establecimientos públicos o privados, educación especial, promover el respeto a las diferencias lingüísticas en los centros educativos<sup>144</sup>.
- De la capacitación e inserción laboral.- Este tema se tratará con mayor profundidad en el próximo capítulo, en general las medidas que deberá tomar el estado para lograr la inclusión y no discriminación en lo laboral a las personas discapacitadas, se basan en prácticas para fomentar y difundir la inclusión laboral, programas de acceso al empleo, difundir el contenido de los instrumentos internacionales de la OIT, sobre el trabajo a las personas discapacitadas, acceso a la seguridad social, planes, programas o incentivos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad, capacitación y orientación profesional<sup>145</sup>.

---

<sup>141</sup> Ley No. 20422, Artículo 7.

<sup>142</sup> Ley No. 20422, Artículo 18-22.

<sup>143</sup> Ley No. 20422, Artículos 23-33.

<sup>144</sup> Ley No. 20422, Artículos 34-42.

<sup>145</sup> Ley No. 20422, Artículos 43-47.

- De las exenciones arancelarias.- En los vehículos importados, la importación de bienes como prótesis, equipos de medicamentos de rehabilitación o terapia, equipos de trabajo especialmente diseñados para personas discapacitadas, equipos de movilidad, elementos que faciliten la comunicación, material pedagógico para educación, capacitación y recreación de las personas discapacitadas, equipos tecnológicos de información y de comunicación, los bienes que se benefician de la exención arancelaria, no pueden ser objeto de enajenación ni cualquier acto entre vivos, por un período de tres años o más, con la excepción que la enajenación sea para otra persona discapacitada<sup>146</sup>.

En cuanto a las sanciones<sup>147</sup>, para las personas que amenacen, perturben o priven el ejercicio de sus derechos a las personas discapacitadas, sea por acción u omisión, se puede exigir el cumplimiento al juez competente, para que éste adopte las medidas necesarias y si son sancionados, deben pagar multas que van desde 10 a 20 unidades tributarias mensuales<sup>148</sup>.

La Ley de discapacidad en Chile, tiene similitudes con la ley ecuatoriana, pues lo primordial para estas dos legislaciones, es la igualdad de oportunidades, inclusión y accesibilidad de las personas con discapacidad en la sociedad, normativa que está acorde con lo señalado en los instrumentos internacionales.

Si bien Chile, al momento de dictar su Constitución, estaba atravesando una dictadura militar, su contenido se ha reformado en varias ocasiones, para satisfacer la realidad social actual y también conforme a la normativa internacional, de la cual Chile es suscriptor, la falta de Artículos en este cuerpo normativo que regulen y se apliquen directamente a las personas discapacitadas, no impide que cuente con principios rectores al tratamiento de este grupo, sin perjuicio de la falta de Artículos específicos, si existe normativa especial que regula la situación de las personas discapacitadas, sus derechos, obligaciones, beneficios, medidas de inclusión, órganos representativos sean públicos o privados y sobre todo, la

---

<sup>146</sup> Ley No. 20422, Artículos 48-54.

<sup>147</sup> Ley No. 20422, Artículos 57-59.

<sup>148</sup> NB. Es una medida de cuenta usada en Chile, utilizada para efectos tributarios e imposición de multas que se ajusta mensualmente, actualmente es de \$40.326 pesos chilenos (\$78.51 dólares).

protección que el Estado les brinda para el pleno goce de sus derechos.

## **2.3. España.**

### *2.3.1. Constitución Española.*

La Carta fundamental de España, contiene un solo Artículo que tiene relación directa con los discapacitados, sin embargo, se citarán otros Artículos de carácter general que son aplicables y ayudan a la inclusión de este grupo.

El Artículo 1, en su numeral 1, es el primero en señalar que España propugna como uno de los valores superiores de su ordenamiento jurídico, la igualdad, es decir, que la igualdad estará presente en toda norma que constituya el ordenamiento jurídico español, tanto en su redacción, como en su interpretación y aplicación.

La igualdad y libertad que defiende el Artículo 9, en el numeral 2, dice: *“Corresponde a los poderes públicos promover condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*<sup>149</sup>.

El Artículo 10, tanto en su numeral 1 como 2, reconocen los derechos de las personas como su dignidad, libre desarrollo de la personalidad, el respeto a los derechos de los demás, la paz social; pero además establece que los derechos fundamentales que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los tratados internacionales<sup>150</sup>.

El Artículo 14, inciso primero, consagra el principio de igualdad ante la ley, por lo que todos son considerados iguales ante la ley, estipulando que no puede haber discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. El principio de igualdad, es el principio rector en cuanto a

---

<sup>149</sup> Constitución Española, Artículo 9 numeral 2.

<sup>150</sup> España ha suscrito todos los tratados mencionados en este capítulo.

discapacidad, pues la igualdad es el objetivo de todo grupo que ha sufrido discriminación, sobre todos los discapacitados, que por mucho tiempo han sido marginados, pues la sociedad presume que no son capaces de lograr una vida normal dentro de la sociedad.

En cuanto al trabajo el Artículo 35, numeral 1, reconoce el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a una remuneración justa y suficiente para que puedan satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que exista discriminación.

La norma que habla específicamente sobre los discapacitados, es el Artículo 49, refiriéndose únicamente a la atención de los discapacitados, por parte de los poderes públicos, los cuales deben realizar políticas de prevención, tratamiento, rehabilitación, como también deben protegerlos para que puedan tener un pleno disfrute de sus derechos.

La Constitución española es de 1978, eso explicaría que no contenga muchos Artículos que hablen específicamente de los discapacitados, sin embargo, lo importante para el desarrollo de esta tesis y en sí para el grupo, es el reconocimiento del principio de igualdad, que como se ha visto, es el pilar en todo ordenamiento jurídico, del cual nace la aplicación de los derechos, pues ese reconocimiento faculta a las personas que han sufrido discriminación o grupos minoritarios a hacer valer sus derechos, a exigir al Estado medidas de protección y límites ante las posibles discriminaciones arbitrarias, de las que pueden ser víctimas.

El principio de igualdad y no Discriminación, no cabe duda que es la fuente de la elaboración de normativas que desarrollen y reconocen derechos a los grupos minoritarios, como es el caso de los discapacitados y de otros grupos que necesitaron normas específicas que regulen su situación, ante la sociedad, sociedad que por falta de conocimiento las desplazaba, quedando éstas en completa indefensión.

Los discapacitados en España actualmente, tiene gran acogida y reconocimiento, su normativa y doctrina están bastante desarrolladas, sus organizaciones están bien estructuradas y se destacan internacionalmente, por la labor que han hecho por las personas discapacitadas, la sociedad española ya no está cegada en cuanto a la situación de los discapacitados y por lo tanto su participación en la sociedad es activa y mejora cada vez

más.

### 2.3.2. *Ley de Integración de los Minusválidos (LISMI)*<sup>151</sup>.

Esta ley se desarrolló en base a lo consagrado en la Constitución, en el Artículo 49, pues la razón principal es el respeto a la dignidad de las personas discapacitadas y su total integración social. La importancia de la ley también se centra en el planteamiento de una serie de medidas para las personas discapacitadas, que no tienen derecho a prestaciones de la Seguridad Social por no haber trabajado lo suficiente.

Principalmente reconoce como derecho a la prevención de las minusvalías<sup>152</sup> y por lo tanto es obligación del Estado, en el campo de la salud y de los servicios sociales garantizar este derecho, conjuntamente con este derecho también se encuentra el diagnóstico y valoración de las minusvalías.

El Título V señala el sistema de prestaciones sociales y económicas<sup>153</sup> que son beneficiarios los discapacitados en España, estas prestaciones comprenden:

- Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica.- Tiene como objetivo suministrar una ayuda gratuita para la obtención de los medicamentos y solo se aplica a las personas con discapacidad, no a sus familiares.
- Subsidio de garantía de ingresos mínimos.- Era una contribución entregada a las personas con discapacidad que ayudaba a su manutención<sup>154</sup>.
- Subsidio por ayuda de tercera persona.- Era de igual manera una contribución destinada a las personas que estaba a cargo de un discapacitado<sup>155</sup>.
- Subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte.- Es una prestación económica destinada a cubrir los gastos por desplazamientos fuera de su domicilio, de las personas discapacitadas que tiene dificultad para utilizar transporte público.

---

<sup>151</sup> Esta ley tiene como fecha de aprobación 7 de abril de 1982.

<sup>152</sup> LISMI, Artículo 8.

<sup>153</sup> LISMI, Artículos 12-36.

<sup>154</sup> NB. Esta disposición fue derogada y reemplazada por la Ley 26/1990 de 20 de diciembre, este subsidio fue reemplazado por una pensión no contributiva de invalidez.

<sup>155</sup> NB. También fue derogada y anulada por la Ley 26/1990 de 20 de diciembre, solo se encuentra vigente para las personas que lo tuvieron antes de la entrada en vigor de esta ley.



- Rehabilitación.- Es un proceso dirigido a las personas discapacitadas para que adquieran su máximo nivel de desarrollo y su integración en la vida social. Los procesos de rehabilitación son: la rehabilitación médico-funcional, tratamiento y orientación psicológica, educación general y especial y recuperación profesional.

La Ley también regula la integración laboral,<sup>156</sup> en cuanto al empleo selectivo y medidas de fomento de trabajo, este tema se desarrollara en el capítulo siguiente. Pero, básicamente, la finalidad de regular este tema, es la integración de los discapacitados en el trabajo y proteger las fuentes de trabajo, para brindarles estabilidad.

El Estado español garantiza el acceso a los servicios sociales<sup>157</sup>, prestados por las instituciones públicas o privadas, a las personas discapacitadas, para que puedan lograr niveles adecuados de desarrollo personal y de integración en la comunidad y así puedan superar la discriminación.

La accesibilidad, es otro derecho que reconoce la ley, en cuanto a la movilidad y barreras arquitectónicas<sup>158</sup>, que constituyen otros aspectos de atención para las personas discapacitadas y el acceso que puedan tener en estos temas.

La Ley de Integración Social de los Minusválidos, nació como inspiración del Artículo 49 de la Constitución Española y otros instrumentos internacionales, que dieron paso a que se reconozca la importancia de la integración de las personas discapacitadas en la sociedad y sobre todo el reconocimiento de igualdad, esta ley abarca sobre todo, el tema de los servicios y prestaciones sociales, de los que son beneficiarios las personas discapacitadas en España; y lo que destaca mucho, es el derecho al trabajo, que tienen las personas discapacitadas, cuestión que es rescatable, pues es una ley de 1982 y su avanzado reconocimiento hace que la evolución de este derecho dentro de la legislación española sea preciso.

---

<sup>156</sup> LISMI, Artículos 37-48.

<sup>157</sup> LISMI, Artículos 49-53.

<sup>158</sup> LISMI, Artículos 54-64.

Esta ley sirve de pauta para otras leyes, que se publicaron de manera posterior, pero tiene el mismo objetivo integrador y protector que todos los convenios, recomendaciones, y leyes que se ha visto a lo largo de este capítulo.

*2.3.3. Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)<sup>159</sup>.*

Esta Ley es la actualización de la LISMI, tiene como objetivo, establecer medidas para hacer efectivo el derecho de igualdad de oportunidades, de las personas discapacitadas, y se basa en los principios de vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas para discapacitados.

El Artículo 5, establece que el Estado garantizará el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas a través de los órganos públicos, los cuales establecerán medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva. Las primeras medidas consisten en prohibiciones de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y de eliminación de obstáculos, mientras que el contenido de las acciones positivas son apoyos complementarios, normas, criterios y prácticas más favorables para los discapacitados<sup>160</sup>.

Las medidas de fomento y de defensa, se encuentran a partir del Artículo 11, que tienen como fin, llevar a cabo una política de igualdad de oportunidades a toda la sociedad, por lo que mediante la adopción de los medios necesarios, se suprimirán las disposiciones y prácticas contrarias a las políticas de igualdad de oportunidades y cualquier forma de discriminación. Estas medidas<sup>161</sup> establecidas por la Ley son:

- Medidas de sensibilización y formación.- Realización de campañas de sensibilización, actividades de información, acciones formativas y cuanto sea

---

<sup>159</sup> Ley 51/2003 de 2 diciembre.

<sup>160</sup> Ley 51/2003, Artículos 5-9.

<sup>161</sup> Ley 51/20013, Artículos 11-20.

necesario, por parte de las administraciones públicas para promover el principio de igualdad y no discriminación.

- Medidas para fomentar la calidad.- Las administraciones públicas desarrollarán indicadores de calidad y guías de buena práctica y los incluirán en sus planes, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades.
- Medidas de innovación y desarrollo de normas técnicas.- Se promoverá la investigación en todas las áreas relacionadas con la discapacidad, se apoyará el desarrollo de normativas técnicas, diseños y desarrollos tecnológicos, productos, servicios y bienes, que beneficien a las personas discapacitadas.
- Participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias.- Las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familiares, colaborarán en la preparación, elaboración y adopción de las decisiones que les concierne, El Estado promoverá y facilitará la asociación, ofrecerá apoyo financiero y técnico para el desarrollo de sus actividades. El Estado, con la colaboración de las organizaciones representativas, elaborarán y desarrollarán, planes y programas en materia de accesibilidad y no discriminación.

Dentro de las medidas de defensa, se encuentra el arbitraje, sistema que debe atender y resolver con carácter vinculante y ejecutivo, las quejas o reclamaciones de las personas con discapacidad, en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación; y la tutela judicial y protección contra las represalias, que comprenderá la adopción de todas las medidas necesarias, para poner fin y prevenir la violación de los derechos de las personas con discapacidad.

Esta Ley, si bien actualiza muchos aspectos de la LISMI y profundiza otros, su desarrollo también se dio con la expedición posterior de reales decretos, que desarrollan muchas de las medidas y disposiciones que se establecen, una de ellas, es la Ley 49/2007 de 26 de diciembre, que señala el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con

discapacidad.

Las infracciones<sup>162</sup> establecidas en la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, clasifica a las infracciones en leves, graves o muy graves. Dentro de la leves, están actos discriminatorios u omisiones que supongan un trato menos favorable para las personas discapacitadas, incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y cualquier forma de presión sobre cualquier persona que quiera entablar una acción legal. Las graves se consideran, el acoso relacionado con la discapacidad, incumplimiento de los requerimientos administrativos establecidos en la LIONDAU, ejercer presión sobre la autoridad en el ejercicio de su potestad administrativa. Las sanciones<sup>163</sup> según la infracción que se comete, serán multas que van desde los trescientos un euros, hasta el millón.

Otros cuerpos normativos que tiene relación con la LIONDAU y la LISMI son<sup>164</sup>:

- Real Decreto 505/2007, del 20 de abril, en el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
- Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, en el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.
- Ley 27/2007, de, 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
- Real Decreto 1544/2007, del 23 de noviembre, por el se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los medios de transporte para las personas con discapacidad.
- Real Decreto 1417/2006, del 1 de noviembre, por el que se establece el sistema arbitral, para la resolución de quejas y reclamaciones, en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad.

---

<sup>162</sup> Ley 49/2007, Artículos 3, 4, 16.

<sup>163</sup> Ley 49/2007, Artículos 5-7, 17.

<sup>164</sup> Servicio de Información sobre Discapacidad, <http://sid.usal.es/leyes/discapacidad/5979/3-1-2/ley-51-2003-de-2-de-diciembre-de-igualdad-de-oportunidades-no-discriminacion-y-accesibilidad-universal-de-las-personas-con-discapacidad.aspx> Acceso: 06 de agosto de 2013.

- Real Decreto 1414/2006, del 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de personas con discapacidad, a los efectos de la Ley 51/2003, del 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 1494/2007, del 12 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento, sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

La última ley que se expidió en materia de discapacitados, es la Ley 26/2011, del 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que modifica a la LIONDAU en aspectos conceptuales, pues amplía definiciones y ámbitos de aplicación de la ley, con el fin que la normativa española, que regula el tema de los discapacitados, esté acorde a los dispuesto por los instrumentos internacionales que ha suscrito.

A lo largo del desarrollo de este capítulo y los diferentes cuerpos normativos analizados, se observa que, actualmente al mundo entero le importa la situación de los discapacitados, es por eso que se empezó a crear normativas especiales, para su integración social y la eliminación de toda forma de discriminación de la que fueron víctimas, su conceptualización, tanto en la salud, como en lo social ha ido evolucionando, esclareciendo y eliminando problemas que entorpecían la inclusión en la comunidad y su reconocimiento como seres humanos.

Tanto la legislación ecuatoriana, chilena y española, recogen como principio rector al de igualdad de oportunidades y no discriminación, sus legislaciones se basan en este principio, para el desarrollo de las normas que permiten el acceso, integración y participación en la sociedad en la que se desenvuelven las personas discapacitadas.

Los derechos garantizados por las legislaciones son: los de salud, educación, cultura, comunicación, movilidad y trabajo, sin perjuicio de los otros derechos, este último es el

relevante para el desarrollo de esta tesis, pues las diferentes legislaciones y doctrinas distinguen a este derecho como fuente de independencia y autonomía para las personas discapacitadas, porque les brinda una realización personal, económica, satisfacen sus necesidades y aportan a la sociedad con su trabajo, llegando al objetivo planteado, su integración y participación en igualdad de condiciones en la colectividad.

## CAPÍTULO QUINTO: TRABAJO Y CONTRATACIÓN DE DISCAPACITADOS

El derecho a tener un trabajo digno con los beneficios legales que reconoce la ley, es decir autosostenerse, es fundamental en la edad adulta, pero para las personas con discapacidad la situación es más difícil, al estar asociada con bajos niveles educativos, escasas ofertas de capacitación, barreras físicas, sociales y por lo general, se limitan a trabajos manuales, con remuneraciones sumamente bajas, sin mucha perspectiva de crecimiento personal y laboral.

*“También los discapacitados se enfrentan a barreras como la mentalidad empresarial que no concibe la idea de una persona con discapacidad trabaje. El empleador piensa que una persona discapacitada le podría ocasionar todo tipo de problemas. Los empleadores exigen que el gobierno sea el primer empleador de personas con discapacidad y que después de éste ellos participarían en dicha contratación siempre y cuando haya incentivos. En consecuencia ven al discapacitado como una carga más que mano de obra y un posible contribuyente”<sup>165</sup>.*

Los derechos humanos son inherentes a la condición de las personas, por lo que no pueden ser considerados como especiales o específicos, sea para determinada persona o grupo de personas. En consecuencia los derechos de las personas discapacitadas, son los mismos que toda persona tiene y de los que pueden gozar libremente, presupuestos reconocidos en distintos instrumentos internacionales e incluso en las Cartas Magnas analizadas.

Diferentes convenios internacionales han influido en las legislaciones, objeto de análisis de esta tesis es el derecho al trabajo, por lo que en este capítulo, se analizará la normativa ecuatoriana, chilena y española, específicamente, que abarca el derecho al trabajo de los discapacitados, su integración en lo laboral, las medidas que utiliza el estado para incentivar la inclusión y los sistemas de integración, etc.

A nivel mundial, se introdujeron mecanismos para la inclusión de discapacitados en el ámbito laboral; uno de estos es el Sistema de Cuotas, este mecanismo surgió a finales de 1923, cuando algunos países europeos adoptaron este método, que obligaba a los empleadores a contratar mutilados de guerra. Este sistema de cuotas, exige que los

---

<sup>165</sup> Pilar Samaniego de García, *op. cit.*, p. 315.

empleadores contraten un porcentaje mínimo de trabajadores discapacitados y se lo clasifica de tres maneras:

- Recomendaciones legislativas; en las que, los empleadores no están obligados a contratar un determinado porcentaje. La cuota es voluntaria y no existen sanciones por el incumplimiento.
- Obligaciones Legislativas; sin sanción efectiva, este sistema lo adoptó el Reino Unido después de la Segunda Guerra Mundial, el derecho a desempeñar un empleo ordinario debía lograrse a través del régimen de cuota, que exigía que los empleadores del sector privado con más de 20 empleados, debían tener al menos un 3% de trabajadores discapacitados registrados, además existía un régimen de ocupaciones reservadas, puestos de trabajo que debían ser ocupados por personas con discapacidad.
- Obligaciones legislativas; con sanción, se trata de un sistema según en el cual se establece una cuota y los empleadores que no cumplan con su cuota obligatoria, abonan una multa o una tasa, la que habitualmente va a un fondo de apoyo.

Con este antecedente se procederá a exponer las legislaciones de cada país, mencionado anteriormente, con el fin de reconocer qué sistema y medidas, tienen para la inclusión de los discapacitados en el mercado laboral.

## **1. Ecuador**

Constitución del Ecuador, es la primera en reconocer el derecho al trabajo, para personas discapacitadas, como constitucional, dentro de este se instituyen garantías, deberes y prohibiciones, para el acceso y el eficaz goce de este derecho, por una parte personas con discapacidad y por otra los empleadores, su desarrollo y las medidas que ha tomado el Estado de manera concreta, para su aplicación. Se encuentran en otros cuerpos normativos que a continuación se examinarán.



## 1.1. Código del Trabajo

El primer Artículo en este cuerpo normativo, que contempla la discapacidad es el 42, contiene las obligaciones del empleador, el numeral 2, empieza exigiendo, al empleador, a precautelar el lugar de trabajo, para el correcto desplazamiento de las personas con discapacidad<sup>166</sup>. Este Artículo tiene como propósito facilitar el acceso y movilidad de los discapacitados, dentro del lugar donde están prestando sus servicios y así garantizar su derecho al trabajo.

Dentro del mismo Artículo, el numeral 33, dispone que el empleador, sea público o privado, que tenga veinticinco trabajadores en adelante, tiene la obligación de contratar al menos a una persona discapacitada, para que realice labores permanentes, y que estas tengan relación con sus conocimientos y con su condición física. Esta norma estableció que el porcentaje llegase al 4% del total de los trabajadores.

Por otro lado, el contrato de trabajo según la norma, debe celebrarse por escrito e inscribirse en la Inspección de Trabajo y existir igualdad en la remuneración, pues se basa en el principio de igualdad que sostiene; que “A trabajo igual corresponde igual remuneración”, es decir, que no se permite ningún tipo de discriminación en la remuneración y su cálculo debe basarse en el trabajo y desempeño que realiza la persona, mas no en su condición física.

Dentro del Título innumerado, “Del Trabajo para Personas con Discapacidad”, se garantiza la inclusión al trabajo de personas con discapacidad, en todas las sus modalidades y para verificar el acatamiento de las obligaciones del empleador, en cuanto a su contratación, se realizarán inspecciones permanentes.

En caso de que el empleador incumpla, se le impondrá una sanción que corresponde a una multa mensual, de diez remuneraciones básicas unificadas y si el empleador es el Estado, es la autoridad nominadora de la entidad, quien es sancionada, administrativa y

---

<sup>166</sup> Código del Trabajo, Artículo 42 numeral 2.

pecuniariamente con un sueldo básico. El destino de las multas recaudadas van al Ministerio de Relaciones Laborales y al CONADIS; se reparten el 50% respectivamente, con el propósito de financiar los gastos de los departamentos o aéreas, encargadas de la colocación laboral de los discapacitados.

La normativa específica que regula a las personas discapacitadas, además de reconocer y desarrollar los derechos de este grupo, también establece las sanciones a las que pueden ser sometidas, las personas que no cumplen con lo dispuesto por la ley.

## **1.2. Ley Orgánica de Discapacidades**

La Ley Orgánica de Discapacidades desarrolla y enumera ciertos derechos de las personas discapacitadas como la salud, educación, cultura, deporte, etc., derechos reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales.

El trabajo, es parte de estos derechos y es por esto que el Artículo 45 de la Ley dispone:

*“Las Personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las practicas relativas al empleo, incluyendo procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado”<sup>167</sup>.*

Este Artículo plasma el ejercicio del derecho al trabajo por parte de personas discapacitadas y las condiciones en las cuales deben exigir su respeto, y su contenido refleja que el derecho se encuentra regulado, según lo estipulado por el convenio y las recomendaciones de la OIT, sobre readaptación profesional.

Los órganos nacionales encargados de crear políticas laborales que promuevan la inclusión laboral de las personas discapacitadas son: el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades y el Ministerio de Relaciones Laborales, estas políticas abarcan, desde la

---

<sup>167</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 45.

formación para el trabajo, hasta la colocación y conservación de empleo.

En concordancia con el Artículo 42, numeral 33, del Código del Trabajo, la Ley en su Artículo 47 estipula, que el empleador privado o público que cuente con un número de 25 trabajadores, está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad, la labores que desempeñen, deben estar acorde a sus conocimientos, condiciones físicas, aptitudes y potencialidades y deben contar, con un área de trabajo adecuada para el desarrollo de las actividades encomendadas<sup>168</sup>.

Para el Sector Público, este porcentaje tenía una excepción, pues en la Ley Orgánica del Servicio Público, en su Artículo 64, establece que las instituciones del sector público que cuenten con más de veinte y cinco servidores en total, deben contratar o nombrar a personas discapacitadas hasta llegar al 4% del total de las servidores<sup>169</sup>, el enunciado de este Artículo es similar a lo que plantea el Código del Trabajo, sin embargo, esta disposición contiene una excepción; consiste en que si la persona que sufre la discapacidad, no puede acceder a puestos en la administración pública, una persona del núcleo familiar podrá formar parte del porcentaje exigido por la ley y así dar cumplimiento a lo previsto por ésta, y en caso de muerte de la persona discapacitada, el familiar dejará de constar dentro de la cuota del 4%.

Esta disposición, al principio, solo fue aplicable para el sector público, más no para el privado, porque la Ley Orgánica del Servicio Público, entró en vigencia antes que la Ley Orgánica de Discapacidades, situación que complicó mucho la contratación de personas discapacitadas para los empleadores privados. Con la expedición de la Ley Orgánica de Discapacidades, el ámbito de aplicación de esta norma se expandió y es la razón, de que esta Ley contemple y nombre, a los familiares que ocupen, el porcentaje legal como sustitutos.

El Artículo 48, de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece las condiciones para integrar, dentro del porcentaje del 4%, a los sustitutos:

---

<sup>168</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 47.

<sup>169</sup> Ley Orgánica del Servicio Público, Artículo 64.

- Solo pueden ser parientes hasta el cuarto de consanguinidad o segundo de afinidad, cónyuge o pareja de unión de hecho legalmente constituida, representante legal o que tengan bajo su responsabilidad el cuidado de una persona discapacitada
- Padres de niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.
- Este beneficio no puede trasladarse a más de un familiar por persona con discapacidad.
- Los empleadores privados o públicos no pueden contratar más del 50% de sustitutos del porcentaje legal.

Para controlar el hecho, de que solo pueden existir sustitutos con respecto de una persona discapacitada, el Ministerio de Relaciones Laborales, expidió un Acuerdo que regula el registro de los trabajadores sustitutos, este registro le sirve al Ministerio de Relaciones Laborales como base de datos para las inspecciones que realicen y para evitar la inobservancia de la norma.

Siguiendo con la Ley Orgánica de Discapacidades, el Artículo 50 contempla los mecanismos de selección de empleo, dispone que las instituciones públicas o privadas están en la obligación de adecuar requisitos y mecanismos de selección, con el fin de facilitar e incentivar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, de la misma manera, los servicios de capacitación profesional deben incorporar dentro de sus programas de capacitación, a personas con discapacidad<sup>170</sup>.

Las personas con discapacidad, podrán gozar el derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación de acuerdo a una prescripción médica, debidamente certificada y los trabajadores, que tienen bajo su responsabilidad a una persona discapacitada, que estando contratados por 8 horas diarias, tienen derecho a dos horas diarias de permiso para cuidado de la persona discapacitada.

---

<sup>170</sup> Ley Orgánica de Discapacidades, Artículo 50.

El Artículo 51 menciona, la estabilidad laboral especial, que en el trabajo gozan las personas con discapacidad:

- En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de un sustituto, deben ser indemnizados, con un valor equivalente a 18 meses de la mejor remuneración, más la indemnización legal correspondiente.
- Las personas que sufran discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o enfermedad, tienen derecho a su readaptación, capacitación, reubicación o reinserción.
- Los puestos que ocupen las personas discapacitados o sustitutos no podrán ser suprimidos.

Del control y seguimiento de la inclusión laboral, se encarga el Ministerio de Relaciones Laborales, realizando de manera periódica, la verificación que se cumpla con la plena inclusión laboral, el porcentaje del 4% y las condiciones laborales adecuadas para las personas discapacitadas.

Para los empleadores existe un beneficio por la inclusión laboral de discapacitados, podrán deducir el 150% adicional, para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta, respecto de las remuneraciones y beneficios sociales de cada empleado discapacitado contratado o sustituto, siempre que, no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, es decir el 4%. También el estado impulsará la creación de centros especiales de empleo, públicos o privados, constituidos por al menos el 80% de trabajadores discapacitados, y para esto se establecerán incentivos tributarios.

El empleador que incumpla la contratación dentro del porcentaje fijado por la ley e impida el acceso del derecho al trabajo, de las personas discapacitadas, estará incurriendo en una infracción gravísima, y se sanciona pecuniariamente, con multas desde diez a quince

remuneraciones básicas unificadas para el empleador privado, y al empleador público con la suspensión de actividades hasta por 30 días. El Ecuador, según lo indicado anteriormente, tiene un sistema de cuota obligatorio que se encuentra establecido y sancionado por la ley.

La inclusión laboral para los discapacitados ecuatorianos, está garantizada por la Constitución y la Ley, las políticas estatales, hacia este grupo, están orientadas a su inserción, a que gocen de sus derechos en igualdad de condiciones y sin discriminación. Los diferentes organismos de representación, con asistencia del Ministerio de Relaciones Laborales, están constantemente incentivando y facilitando, el acceso de las personas discapacitadas al trabajo, es por eso que, cuentan con herramientas que ayudan al registro de empleadores, que necesitan contratar discapacitados y de personas discapacitadas que quieren conseguir trabajo.

## **2. Chile**

La Constitución chilena, como se ha manifestado durante esta tesis, no establece Artículos vinculados directamente con las personas discapacitadas, tiene consagrados principios generales, que son aplicables a cualquier persona sin discriminación alguna.

Dentro de estos principios generales se encuentra el principio de libertad de trabajo, el Artículo 19, numeral 6, señala que: *“Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con justa remuneración. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal...”*. Está claro que este Artículo, tiene como objetivo, el proteger a los trabajadores de cualquier tipo de discriminación y asegura el acceso al trabajo.

En el caso de los discapacitados que también se amparan bajo este principio, la Constitución les garantiza, el acceso al derecho al trabajo, pues los protege de cualquier forma de discriminación por su condición física, pero la norma si manifiesta que la capacidad e idoneidad, son las únicas razones específicas que pueden ser tomadas en cuenta al momento de la contratación, más no razones arbitrarias.

## 2.1. Código del Trabajo

Siguiendo y en concordancia con la Constitución, el Código del trabajo chileno, en su Artículo 2 manifiesta lo siguiente *“Son contrarios a los principios de la leyes laborales los actos de discriminación”* y se consideran como actos de discriminación las *“distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*<sup>171</sup>. Esta definición, de actos discriminatorios, coincide con la que comprende el Convenio No. 111 de la OIT, sobre Discriminación.

Es necesario destacar que, hace falta la actualización por parte del legislador de esta norma, pues se debe incluir a la Discapacidad, como aquellos factores arbitrarios de discriminación. Esto no quiere decir que las personas discapacitadas, si pueden ser discriminadas pues iría en contra de la Constitución, solo es una observación que la legislación chilena debe tomar en cuenta.

La contratación de un trabajador discapacitado se rige por las disposiciones generales de este Código, puesto que este cuerpo legal, no contiene normas especiales al respecto. Sin embargo, existe una ley que si aborda el tema de la discapacidad y debe tenerse presente al constituir la relación laboral.

## 2.2. Ley No. 20422 que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

El párrafo 3 de esta ley contempla, la capacitación e inserción laboral de las personas discapacitadas, su Artículo 43 empieza enumerando las acciones del Estado para promover y fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, entre estas se encuentra, la creación y ejecución de programas de acceso al empleo.

Siguiendo con lo establecido, por el Artículo anterior, el Artículo 44 dispone que el Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral, para ello, podrá organizar planes,

---

<sup>171</sup> Código del Trabajo chileno, Artículo 2.

programas, incentivos e instrumentos, que favorezcan la contratación de personas discapacitadas y su capacitación laboral, como orientación profesional<sup>172</sup>. Actualmente el SENADIS, organiza concursos para los programas de inclusión laboral, como también da reconocimiento a las entidades que demuestren acciones concretas de inclusión a las personas discapacitadas.

El contrato de trabajo que deben celebrar las personas con discapacidad, según lo establecido por el Artículo 47, es el contrato de aprendizaje sin limitación de edad, lo cual constituye una excepción, respecto a la regla general contenida en el Código del Trabajo, que limita la celebración de este tipo de contratos a las personas menores de 21 años de edad, para las personas discapacitadas, no existe dicha limitación, pues este contrato de aprendizaje, puede celebrarse cualquiera sea la edad del trabajador.

La sanción<sup>173</sup> que existe para las personas, que por acción u omisión obstruyan el ejercicio de los derechos de las personas discapacitadas, sin perjuicio de las normas administrativas y penales, es una multa, la que puede ir desde las 10 a 120 unidades tributarias mensuales.

Chile no contempla un sistema de cuotas para la contratación de discapacitados, sino más bien una recomendación legislativa, que no fija un porcentaje, ni sanciona la no contratación, pero si promueve su contratación a través de programas estatales y concursos que desarrollan y planifican la inclusión laboral en los diferentes sectores.

### **3. España**

La Constitución española menciona a las personas discapacitadas en un solo Artículo, pero esto no quiere decir que las deja en indefensión, pues al igual que la chilena, consagra principios que son aplicables a todo ser humano simplemente por el hecho de ser humano.

Es el Artículo 49, el que dispone a los poderes públicos a promover políticas de integración de los discapacitados y a protegerlos con el goce de los derechos reconocidos a todos los españoles.

---

<sup>172</sup> Ley No. 20.422, Artículo 44.

<sup>173</sup> Ley No. 20.422, Artículo 57-58.



Dentro de los derechos reconocidos por la Constitución, se encuentra el derecho al trabajo, contemplado en el Artículo 35 numeral 1 de la Constitución, que reconoce al trabajo como un deber y un derecho de todos los españoles, la libre elección de oficio o profesión, y una remuneración que satisfaga sus necesidades<sup>174</sup>.

Si bien es cierto, no existe una norma explícita, lo contrario a la legislación ecuatoriana, que garantiza el derecho al trabajo de las personas discapacitadas, tampoco existe una prohibición, por lo que se desprende de los dos Artículos anteriores, que las personas discapacitadas, pueden gozar de este derecho por ser españoles, y obviamente por los diferentes tratados internacionales que han sido suscritos por España y que forman parte de su legislación, instrumentos que impulsan este derecho.

En el mismo Artículo 35 de la Constitución española, el numeral 2, menciona al estatuto de los trabajadores, que en la legislación ecuatoriana y chilena se los conoce como Código del Trabajo, este cuerpo normativo es el encargado de regular las relaciones laborales, en España, por lo que a continuación se examinará si cuenta con normas que reconozcan el derecho al trabajo de los discapacitados.

### **3.1. Estatuto de los trabajadores**

Como anteriormente se ha manifestado, el trabajo para las personas discapacitadas, a mas de ser un derecho inherente a estos por ser seres humanos, también se lo debe entender desde un enfoque humanista, porque las personas discapacitadas, tienen las mismas necesidades que cualquier otra persona y es por esto que el trato igualitario, es el primer paso para lograr la eliminación de barreras.

En el Estatuto de Trabajadores, el primer Artículo que menciona a los discapacitados es el 4, en el que se encuentran contemplados los derechos de los trabajadores, y dentro de éste el literal c, inciso segundo, establece el principio de no discriminación que reconoce que no pueden *“ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se*

---

<sup>174</sup> Constitución española, Artículo 35 numeral 1.

*hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”<sup>175</sup>.*

El siguiente Artículo que menciona a los discapacitados, es el Artículo 11, que habla sobre el contrato formativo<sup>176</sup>, una de las modalidades de contratación, contrato que consiste en realizar prácticas que habilitan el ejercicio profesional. Debe ser celebrado por escrito y su duración no puede ser inferior a 6 meses, ni pasar de los 2 años, en este contrato tampoco aplica la edad máxima, pues para los contratos de formación es de 25<sup>177</sup> años de edad a excepción de los discapacitados que no tienen límite. Los incentivos para las empresas que celebren contratos de formación con trabajadores minusválidos, consisten en una reducción del 50% de la cuota empresarial<sup>178</sup>.

Existen otras formas de contratación de personal discapacitado, que no están contempladas específicamente en el Estatuto de Trabajadores, sino en otros cuerpos normativos, estos tipos de contratos son:

- Contrato de trabajo indefinido<sup>179</sup>.- Es el acuerdo celebrado entre el empleador y el trabajador discapacitado, en el que el tiempo de duración es indeterminado y su jornada debe ser completa. Las empresas que celebren este tipo de contratos, tienen derecho a una subvención de 3.907 euros, por cada contrato de trabajo y durante su vigencia, tiene derecho a bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

Para que la empresa pueda acceder a estos beneficios, debe cumplir ciertos requisitos como; solicitar los trabajadores discapacitados que necesite, a la oficina de empleo, con descripción detallada de los puestos disponibles, sus características técnicas y la capacidad que debe tener el trabajador para cubrir el puesto. El trabajador discapacitado, debe tener el certificado, que acredite el grado de discapacidad y estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.

---

<sup>175</sup> Estatuto de los Trabajadores, Artículo 4 lit. c inciso 2.

<sup>176</sup> Es un contrato para la formación y aprendizaje, orientado a quienes estén en posesión de un título universitario o de formación profesional, que habilita el ejercicio profesional.

<sup>177</sup> Edad reformada por la Ley 3/2012 de 6 de julio.

<sup>178</sup> Estatuto de los Trabajadores, disposición adicional segunda.

<sup>179</sup> Real Decreto 1451/83 de 11 mayo, Artículos 7 y 8.

Este contrato debe formalizarse por escrito y *“las empresas están obligadas a mantener la estabilidad de los trabajadores discapacitados por el tiempo mínimo de tres años, en caso de despido procedente, debe sustituirse por otro trabajador discapacitado”*<sup>180</sup>.

- Contrato Temporal<sup>181</sup>. - Son contratos escritos que tienen una duración definida, que no puede ser menos doce meses o superior a tres años, la jornada puede ser completa o parcial. Las empresas deben cumplir con lo establecido anteriormente, al igual que el trabajador que sufre discapacidad.

A diferencia de la otra modalidad de contratación, éste tipo de contrato tiene una prohibición, consiste en que las empresas no podrán contratar temporalmente a personas discapacitadas que *“en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo”*<sup>182</sup>.

El empleador que utilice esta modalidad de contratación, tendrá derecho a bonificaciones según la jornada, la edad, el sexo del trabajador y el grado de discapacidad.

Estas modalidades de contratación, son las que utilizan comúnmente los empleadores, para cubrir la cuota legal establecida por la ley, en cuanto a la contratación de personal discapacitados, sin embargo, existen otros mecanismos que se analizarán en el siguiente punto.

Dentro de este cuerpo normativo, también se reconoce el derecho al empleador, de vigilar y controlar la actividad laboral de los trabajadores, Artículo 20 numeral 3, pero esta facultad tiene que ir acorde a la dignidad humana y tomando en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados. Por lo que si el empleador realiza dicho control, debe fijarse en las capacidades especiales de las personas discapacitadas y realizar sobre esto su

---

<sup>180</sup> [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdf/Pgs\\_43-44\\_Guia\\_06-03-2012-23.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Pgs_43-44_Guia_06-03-2012-23.pdf) Acceso: 01 de octubre de 2013.

<sup>181</sup> Real Decreto 170/2004 de 30 de enero y Ley 43/2006 de 29 de diciembre, Artículo 2 numeral 2.

<sup>182</sup> [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdf/Pgs\\_48-49\\_Guia\\_06-03-2012-25.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Pgs_48-49_Guia_06-03-2012-25.pdf) acceso: 01 de octubre de 2013.

evaluación.

Estos son los principales Artículos que tienen relación con el derecho al trabajo, más no quiere decir que sean los únicos, existen otros Artículos que contemplan la condición de discapacitados, pero se encaminan en cuanto a licencias o reintegración laboral.

El derecho al trabajo de los discapacitados está reconocido y desarrollado en la ley especial en materia de discapacitados, la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que a continuación se observará.

### **3.2. Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)**

La Ley de Integración Social de los Minusválidos, en su Título VII, contiene los Artículos relacionados con la integración laboral, el cual tiene como finalidad la integración plena de los trabajadores discapacitados en el sistema ordinario de trabajo y es por eso que desarrollan e incentivan, las reglas generales para las políticas de empleo de los discapacitados.

España, según lo que determina esta ley, tiene un sistema de cuotas, como establece el Artículo 38 numeral 1 *“Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de 50 vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por 100 de la plantilla”*<sup>183</sup>, para la administración pública este porcentaje aumenta al 7%<sup>184</sup>. Siguiendo con este Artículo, el numeral 4 del mismo, estipula que para fomentar el empleo a los discapacitados, se establecerán ayudas que faciliten dicha integración.

Las ayudas, que el Estado español ha determinado, se las denomina medidas alternativas, medidas que nacen como una opción a la obligatoriedad del cumplimiento de la cuota, es decir, que las empresas públicas o privadas que estén obligadas a contratar personas discapacitadas, pueden quedar exentas de dicha obligación si aplican medidas sustitutivas, previo una valoración que declare la excepcionalidad.

---

<sup>183</sup> LISMI, Artículo 38 numeral 1.

<sup>184</sup> Ley 7/2007 de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público, Artículo 59 numeral 1.

Los casos que prevé, la ley para que las empresas queden exentas del cumplimiento de la cuota son: primero que los servicios públicos o agencias de colocación, no puedan atender la oferta de empleo presentada, por la inexistencia de demandantes de empleo o aun existiendo, acrediten no estar interesado en el empleo, y la segunda, es que el empleador demuestre y motive la dificultad por cuestiones de carácter productivo, organizativo o técnico, la incorporación de trabajadores con discapacidad<sup>185</sup>. Si las empresas incurren en dichas situaciones, pueden optar por medidas alternativas.

El Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, se encarga de regular estas medidas, su Artículo 2 establece cuales son:

- Celebración de un contrato mercantil o civil con un Centro Especial de Empleo<sup>186</sup> o con un trabajador autónomo que sufra alguna discapacidad. Este contrato debe tener por objeto el suministro de materias primas, maquinaria, bienes de equipo o cualquier otro tipo de bienes que sean necesarios para el desarrollo de la actividad de la empresa o para la prestación de servicios accesorios a la actividad normal de la empresa.
- Donaciones o acciones de patrocinio, siempre que sean de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo, para las personas con discapacidad. Las entidades beneficiarias deben ser fundaciones o asociaciones de utilidad pública, cuyo objeto social sea la formación profesional, la inserción laboral o la creación de empleo para las personas discapacitadas.
- La constitución de un enclave laboral<sup>187</sup>, previa celebración de un contrato, con un centro especial de empleo.

Los Centros Especiales de Empleo, son organismos que tiene como objetivo, la integración de las personas discapacitadas en el trabajo productivo, participando regularmente en las

---

<sup>185</sup> Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, Artículo 1 numeral 2.

<sup>186</sup> LISMI, Artículo 41: Los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centro Especiales de Empleo.

<sup>187</sup> Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, que regula los enclaves laborales.

operaciones de mercado y asegurando el trabajo remunerado<sup>188</sup>.

Estos centros son una de las otras formas de incentivar la contratación de discapacitados, se encargan de desarrollar distintas actividades, como la producción de bienes y la prestación de servicios como; limpieza, jardinería, tratamientos de datos, etc. y a diferencia de las empresas ordinarias, estos centros tiene la obligación de contar con un porcentaje mínimo del 70% de trabajadores discapacitados, a los que se les reconoce los mismos derechos de los trabajadores establecidos en el Estatuto de Trabajadores<sup>189</sup>.

Los centros tienen dos tipos de ayuda; la primera que consiste en una financiación parcial de proyectos generadores de empleo, que refleja una finalidad empresarial y la segunda es la ayuda para mantenimiento de puestos de trabajo, que es más una función asistencial para con los trabajadores<sup>190</sup>.

Los enclaves laborales, según el Artículo 1 numeral 2 del Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, consisten en un contrato entre una empresa que se la denomina colaboradora y un Centro Especial de Empleo, para la realización de una obra o de un servicio, que tenga relación con la actividad normal de dicha empresa y para su realización, los trabajadores discapacitados se desplazan temporalmente a la empresa colaboradora.

Uno de los objetivos del enclave laboral, además de cumplir con la cuota, es conseguir que la empresa colaboradora, tenga un mejor conocimiento de las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad, conocimiento que puede dar como resultado su incorporación en la empresa<sup>191</sup>.

El enclave debe estar formado como mínimo de un 60% de trabajadores discapacitados y el 75% de estos trabajadores, deben tener como mínimo tres meses de antigüedad en el Centro Especial de Empleo, con el que mantienen la relación laboral<sup>192</sup>. Una vez finalizado el

---

<sup>188</sup> Real Decreto 1368/85 de 17 de julio, que regula los centros especiales de empleo.

<sup>189</sup> LISMI, Artículo 42 numerales 1 y 2.

<sup>190</sup> LISMI, Artículo 43 numerales 1 y 2.

<sup>191</sup> Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, Artículo 2 lit. c.

<sup>192</sup> Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero, Artículo 6.

contrato de enclave, los trabajadores destinados a este, seguirán manteniendo su relación laboral con el Centro Especial de Empleo.

La empresa colaboradora puede contratar a los trabajadores del enclave en cualquier momento, no pueden celebrarse contratos a prueba, a menos de que el trabajador vaya a realizar otras funciones completamente distintas a las que realizaba en el enclave, preferiblemente los contratos deben ser indefinidos y así las empresas pueden gozar de subvenciones y bonificaciones por la incorporación y la integración de los trabajadores discapacitados.

Para poder optar por estas medidas, las empresas deben solicitarlas previamente a su aplicación, de forma conjunta con la solicitud de declaración de excepcionalidad. El servicio público de empleo, será el encargado de efectuar el seguimiento del cumplimiento de la adopción de las medidas alternativas y de las obligaciones contraídas por la adopción de las mismas<sup>193</sup>.

Si el empleador incurre en el incumplimiento de la cuota de contratación de discapacitados o no adopte ninguna medida alternativa, anteriormente propuesta, comete una infracción y es merecedor a una sanción. La ley que establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas discapacitadas es la Ley 49/2007 de 26 diciembre.

En esta Ley se establece que los principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad se incumplen, cuando se produce acoso, vulneración de las exigencias de accesibilidad, inobservancia de las medidas de acción positiva y discriminaciones sean directas o indirectas<sup>194</sup>.

Las infracciones según esta ley se clasifican en; leves, graves o muy graves, por el incumplimiento de la cuota de reserva, el empleador estaría incurriendo en una infracción grave, lo que implica que las multas aplicadas, dependiendo de su grado, van desde los

---

<sup>193</sup> Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, Artículos 2 y 5.

<sup>194</sup> Ley 49/2007 de 26 de diciembre, Artículo 2.

30.000 euros hasta los 90.000 euros<sup>195</sup>. La Ley 26/2011 establece otras sanciones en caso de incumplimiento de parte de las empresas, como la imposibilidad de contratar con la Administración Pública y la pérdida de todas las bonificaciones o subvenciones que recibiría por parte del Estado<sup>196</sup>.

En conclusión; España posee un sistema de cuotas o reserva legal, como se lo conoce en su legislación, y esta obligación asegura la inclusión laboral de las personas discapacitadas y el reconocimiento de sus derechos humanos. Es notable que la legislación española no deja vacíos, en cuanto a este derecho, pues contempla diferentes posibilidades y formas para incentivar la integración de los trabajadores discapacitados, en el mercado laboral, a diferencia de la ecuatoriana, que con relación a la española, recién comienza con dicha integración, y la chilena, que contempla la integración de manera general.

Para sintetizar y exponer claramente las similitudes y diferencias, de las políticas laborales adoptadas por cada país para lograr la inclusión de discapacitados, se realizará un cuadro comparativo que ayudará a observar las fallas y aciertos de las normas expedidas por los legisladores.

---

<sup>195</sup> Ley 49/2007 de 26 de diciembre, Artículo 3 numeral 3 y Artículo 4.

<sup>196</sup> Ley 26/2011 de 1 de agosto, Disposición final novena, Artículo 3 y Artículo 18.



#### 4. Cuadro

Cuadro				
COMPARATIVO ENTRE ECUADOR, CHILE Y ESPAÑA SOBRE SUS POLÍTICAS LABORALES PARA LA INCLUSIÓN DE DISCAPACITADOS.				
POLÍTICAS LABORALES		ECUADOR	CHILE	ESPAÑA
<i>Principio de igualdad y no discriminación</i>	<i>Constitución</i>	<p>1. Reconocido en los Artículos 3 numeral 1 y 11 numeral 2.</p> <p>2. Todas las personas son iguales y gozan de los mismos derechos.</p> <p>3. Nadie podrá ser discriminado.</p>	<p>1. Reconocido en los Artículos 1 inc. 1 y Artículo 19 numeral 2.</p> <p>2. Las personas nacen libres e iguales en dignidad y en derecho.</p> <p>3. Hombre y mujer son iguales ante la Ley.</p> <p>Ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias.”</p>	<p>1. Reconocido en los Artículos 1 numeral 1 y 14 inciso primero.</p> <p>2. Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. (3.)</p>

<b><i>Derecho al trabajo</i></b>	<b><i>Constitución</i></b>	<p><b>1.</b> Reconocido en el Artículo 325.</p> <p><b>2.</b> Deber y derecho.</p> <p><b>3.</b> Se reconoce todas las modalidades de trabajo.</p> <p><b>4.</b> Se prohíbe toda forma de discriminación (Mujeres Art. 331)</p>	<p><b>1.</b> Reconocido en el Artículo 19 numeral 2.</p> <p><b>2.</b> Derecho.</p> <p><b>3.</b> Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida.</p> <p><b>4.</b> Se prohíbe cualquier discriminación que no sea en base a la capacidad o idoneidad personal.</p>	<p><b>1.</b> Reconocido en el Artículo 35 numeral 1.</p> <p><b>2.</b> Deber y derecho.</p> <p><b>3.</b> La Constitución española no menciona nada sobre modalidades de trabajo.</p> <p><b>4.</b> En ningún caso puede existir discriminación por razón de sexo.</p>
<b><i>Inclusión laboral de los discapacitados (Constitución y Leyes de discapacitados )</i></b>	<b><i>Constitución</i></b>	<p><b>1.</b> La Constitución del Ecuador garantiza expresamente en el Artículo 330 la inserción y la accesibilidad laboral a las personas discapacitadas.</p>	<p><b>1.</b> La Constitución no contempla Artículo expreso sobre la inclusión laboral de discapacitados.</p>	<p><b>1.</b> La Constitución no contempla Artículo expreso sobre la inclusión laboral de discapacitados .</p>
	<b><i>Código del Trabajo Estatuto de trabajadores</i></b>	<p><b>1.</b> El Código del Trabajo garantiza la inclusión laboral de los discapacitados.</p>	<p><b>1.</b> El Código del trabajo chileno no contiene norma alguna que disponga la inclusión laboral de los discapacitados.</p>	<p><b>1.</b> El Estatuto de trabajadores no contiene norma alguna que disponga la inclusión laboral de los discapacitados .</p>

	<i>Ley de Discapacidades</i>	1. La Ley orgánica de discapacidades en el Artículo 45 establece el derecho al trabajo de las discapacitadas, garantiza su acceso sin discriminación alguna desde la aplicación.	1. La Ley No. 20422 en su Artículo 43 reconoce que el Estado debe fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas discapacitadas.	1. La LISMI consagra la inclusión laboral en el Artículo 37 estableciendo que los trabajadores discapacitados tienen que ser integrados al sistema ordinario de trabajo.
<i>Sistema de Cuotas</i>	<i>Código de Trabajo Estatuto de Trabajadores</i>	<p>1. El sistema de cuotas se dispone en el Artículo 42 numeral 33.</p> <p>2. Empleador público o privado.</p> <p>3. A partir de 25.</p> <p>4. Contratación del 4% de discapacitados del total de trabajadores.</p>	1. No existe norma que obligue la contratación de discapacitados.	1. No existe norma que obligue la contratación de discapacitados .

	<i>Ley de Discapacidades</i>	<p><b>1.</b> En concordancia con el Código del Trabajo, establece la obligación de contratación de discapacitados en el Artículo 47.</p>	<p><b>1.</b> Chile no exige el cumplimiento de una cuota, solo contempla la contratación de discapacitados a manera de recomendación.</p> <p>El Artículo 43, aclara que el Estado es el encargado de la creación de programas de acceso al empleo para las personas discapacitadas.</p>	<p><b>1.</b> El Artículo 38 numeral 1.</p> <p><b>2.</b> Empresas públicas o privadas.</p> <p><b>3.</b> A partir de 50.</p> <p><b>4.</b> Contratación del 2% del total de la planilla, en la Administración Pública el porcentaje es del 7%.</p> <p>*Centros Especiales de Empleo. (Arts. 41 y 42)</p>
--	------------------------------	--	---	---

<p><i>Medidas Alternativas</i></p>	<p><i>Ley de discapacidades</i></p>	<p>1. Artículo 48, establece como medida alternativa a los trabajadores sustitutos.</p> <p>*El trabajador sustituto es una persona del núcleo familiar que es contratada en reemplazo de la persona con discapacidad para cumplir con la cuota.</p> <p>*Solo son los Parientes hasta el 4to. grado de consanguinidad y 2do. de afinidad, cónyuge, pareja de unión de hecho, padres, representante legal o la persona que tenga a su cuidado una persona con discapacidad severa.</p> <p>*Una persona, por discapacitado.</p> <p>*Solo pueden ocupar el 50% de porcentaje legal.</p>	<p>1. Según el anterior punto Chile no exige la contratación de discapacitados, por lo tanto no cuenta con medidas alternativas.</p>	<p>1. Artículos 38 numeral 4</p> <p>Centros Especiales de Empleo. (Arts. 41 y 42)</p> <p>En la LISMI no se encuentran establecidas las medidas alternativas que pueden optar los empleadores, solo contempla ayudas.</p>
------------------------------------	-------------------------------------	---	--	--

	<i>Otras normas</i>	<p><b>1.</b> Reglamento para el registro de trabajadores sustitutos de personas discapacitadas (Acuerdo Ministerial No. MRL-2013-0041)</p> <p>Artículo 1 y 2.</p> <p>*Esta medida puede ser aplicada tanto por el sector público como privado.</p> <p>*El Ecuador solo tiene esta medida que podría concebírsela como alternativa, sin embargo, no se ve exonerado de cumplir con el cumplimiento del porcentaje legal.</p>	<p>Real Decreto 364/2005</p> <p><b>1.</b> Contra civil o mercantil con Centros Especiales de Empleo.</p> <p><b>2.</b> Donaciones o acciones de patrocinio, para fundaciones o asociaciones de utilidad pública.</p> <p><b>3.</b> Constitución de Enclave Laboral. (Real Decreto 290/2004).</p> <p>*El empleador público o privado, para optar por estas medidas debe cumplir requisitos que justifiquen la aplicación de medidas alternativas.</p>
--	---------------------	---	--

<p><b>Modalidades de Contratación</b></p>	<p><b>Código del Trabajo o Estatuto de Trabajadores</b></p>	<p><b>1. Título innumerado DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</b></p> <p>*El Primer Artículo innumerado, establece que reconoce la inclusión laboral de discapacitados en todas las modalidades de empleo.</p> <p>*Tercer Artículo innumerado, manifiesta que la contratación de los discapacitados se sujeta a las normas y procedimientos generales de la ley.</p>	<p><b>1. El Artículo 47 de la Ley No. 20422, dispone que las personas discapacitadas podrán celebrar contrataos de aprendizaje.</b></p> <p>*Contrato de aprendizaje según el Artículo 78 del Código del Trabajo chileno, es aquel que se celebra entre el empleador y un aprendiz, con el objeto de que el primero imparta al segundo sus conocimientos y habilidades de un oficio calificado.</p> <p>*El contrato debe ser escrito y no puede durar más de dos años.</p> <p>*La excepción que existe para el contrato de aprendiz de personas discapacitadas es que no hay límite de edad.</p>	<p><b>1. Artículo 11, Contrato Formativo.</b></p> <p>*Las Personas discapacitadas pueden celebrar este tipo de contrato para realizar prácticas que habilitan el ejercicio profesional.</p> <p>*Debe celebrarse por escrito.</p> <p>*La duración máxima de este contrato es de dos años.</p> <p>*No se contempla límite de edad para los discapacitados .</p>
---	---	---	---	---

	<i>Otras Normas</i>	<p><b>1.</b> El Ecuador reconoce todas las modalidades de contratación para los discapacitados, sin embargo la Ley Orgánica de Discapacidades, en el Artículo 51 reconoce que las personas con discapacidad gozan de estabilidad especial.</p>	<p><b>1.</b> Contrato de Trabajo Indefinido. (Real Decreto 1451/83)</p> <p>*Estabilidad laboral mínima de tres años.</p> <p>*Debe celebrarse por escrito.</p> <p>*Jornada completa</p> <p><b>2.</b> Contrato Temporal (Real Decreto 170/2004)</p> <p>*Duración mínima de 12 meses y máxima de 3 años.</p> <p>*Debe celebrarse por escrito.</p> <p>*Jornada completa o parcial.</p>
--	---------------------	--	--



<p><i>Sanciones</i></p>	<p><i>Ley de Discapacidades</i></p>	<p><b>1.</b> Infracción Gravísima. Artículo 116 numeral 2.</p> <p>*Impedir el acceso al derecho al trabajo.</p> <p>*No cumplir con el porcentaje legal de contratación establecido.</p> <p><b>2.Sanciones</b></p> <p>*10 a 15 Remuneraciones Básicas Unificadas. (empleador privado)</p> <p>*Suspensión de 30 días de trabajo (empleador público)</p>	<p><b>1.</b> Artículos 57 y 58.</p> <p>Por la obstrucción del ejercicio de los derechos de las personas discapacitadas.</p> <p><b>2.Sancion</b></p> <p>*De 10 a 120 unidades tributarias mensuales.</p> <p>No existe sanción por el no cumplimiento de la contratación de discapacitados.</p>	<p><b>1.</b> La LISMI no contiene en su articulado sanciones por el incumplimiento o violación de derecho, sin embargo, existe un cuerpo distinto que regula el sistema de infracciones y sanciones.</p> <p>* Infracción Grave, por no permitir el acceso al derecho al trabajo y por no cumplir con la cuota de reserva. (Ley 49/2007)</p> <p><b>2.Sanciones</b></p> <p>*30.000 a 90.000 euros. (Ley 49/2007)</p> <p>*Imposibilidad de contratar con la Administración Pública y pérdida de subvenciones y bonificaciones. (Ley 26/2011)</p>
-------------------------	-------------------------------------	---	---	---

Fuente: Legislación ecuatoriana, chilena y española

Elaborado por: Gabriela Rojas Garcés

## **5. Inclusión laboral de las personas discapacitadas en otros países.**

Según Alfonso Alba y Fernando Moreno, en su libro Discapacidad y Mercado de Trabajo, existen otros países, en los que sus legislaciones contemplan políticas destinadas a mejorar la inclusión de las personas con discapacidad. Los países que se mencionaran a continuación son: Estados Unidos, Alemania, Francia e Italia y se especificará, únicamente, políticas laborales de integración, punto central de esta tesis.

### **5.1. Estados Unidos de Norteamérica**

Estados Unidos, cuenta con un sistema de cuotas para la contratación obligatoria de discapacitados y se encuentra establecido en la Ley de Americanos con discapacidades, esta cuota deben aplicar todas las empresas que cuenten con un número de 15 empleados. Las empresas que contratan a personas discapacitadas, reciben ayudas tales como; deducciones fiscales, créditos e incentivos.

Algunas organizaciones públicas se encargan de ofrecer trabajo a personas discapacitadas y otras instituciones, se encargan de otorgar préstamos a personas discapacitadas que quieran crear y empezar su propio negocio.

### **5.2. Alemania**

Los derechos de las personas con discapacidad se contemplan en la Ley sobre Personas con Minusvalía Graves. Esta ley, obliga a las empresas públicas y privadas a reservar, al menos, el 6% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, es aplicable para empresas que tengan 16 o más trabajadores. Por el cumplimiento de la obligación, existen subvenciones que pueden llegar desde un 80% del salario hasta el 100% de los gastos de formación del discapacitado, entre otras.

Al igual que en el caso de España y Ecuador, Alemania tiene medidas alternativas para el cumplimiento de la cuota, que consiste en realizar pagos compensatorios, es

decir, que la empresa paga una cierta cantidad por cada discapacitado no contratado, hasta llegar al 6%.

### **5.3. Francia**

En Francia es la Ley para el Empleo de los Minusválidos, la que consagra los derechos de las personas discapacitadas, en materia laboral, esta ley reconoce y establece como principio básico que las obligaciones del empleador, deben centrarse más en los resultados que en los medios y se establece el sistema de cuotas. En las empresas públicas o privadas que tengan más de 20 trabajadores, el porcentaje de trabajadores discapacitados que deben contratar es el 6%.

En cuanto a las ayudas, existen subvenciones que el gobierno utiliza para incentivar la contratación de personas pertenecientes a grupos desfavorecidos de la sociedad, también hay reducciones en las contribuciones al sistema de Seguridad Social, ayudas locales, ayudas de adaptación del lugar de trabajo. También existen medidas alternativas, como aportaciones al Fondo para la Integración Profesional de las Personas con Discapacidad (AGEFIPH) o acuerdos con el sector de empleo protegido.

### **5.4. Italia.**

En Italia se reconoce que los trabajadores discapacitados tienen los mismos derechos, contratos y responsabilidades que el resto de trabajadores, es por eso que, el sistema de cuotas que se establece, se aplica a empresas que posean más de 35 trabajadores, deben contratar al menos el 15% del total de trabajadores, a personas discapacitadas. Las compensaciones son de carácter económico o también hay incentivos para las empresas que contraten a personas discapacitadas. Pese a todas las ayudas el sistema de cuotas en Italia no ha funcionado bien desde su existencia<sup>197</sup>.

---

<sup>197</sup> Cfr. Alfonso Alba, Fernando Moreno; DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO, Gente interactiva S.L., II, España, 2004, p. 161-162.

En estos cuatro países, se observó que, mantienen un sistema de cuotas superior al fijado por Ecuador y de España, inclusive el número de trabajadores, para que la cuota empiece su obligatoriedad, es menor, es decir, que puede ser que la contratación de discapacitados sea más difícil, pero no se convierte en una excusa para la no contratación, como también existen países, en los cuales no hay norma que disponga la contratación obligatoria de discapacitados, pero en la cual si se reconoce su derecho al trabajo. Ahora según todo lo expuesto la pregunta que hay que hacerse es ¿si la integración de los discapacitados en el ámbito laboral puede clasificarse como satisfactoria y plena?, especialmente aquí en el Ecuador.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### **1. Conclusiones**

El trabajo, para todo ser humano significa crecimiento personal e integración social, además, facilita la satisfacción de necesidades básicas y personales, es un derecho universalmente reconocido y con el cual los Estados se comprometen a garantizar y proteger su acceso.

Este derecho al trabajo, como se ha mencionado en todo el desarrollo de esta tesis y las legislaciones analizadas lo confirman, va de la mano y se relaciona intrínsecamente con el principio de igualdad y no discriminación, es por eso que muchos de los elementos de la relación laboral se desarrollan en base a este principio.

Para las personas discapacitadas, el derecho al trabajo representa autonomía e independencia económica, realización personal, la satisfacción de sus necesidades, al igual que para todos nosotros, pero lo positivo de su integración, es que se convierten en un aporte para la sociedad, por su trabajo, el hecho de su acceso a este derecho en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna, hace que este principio se materialice.

La noción profundamente arraigada en nuestra sociedad, que ha impedido que los discapacitados logren su integración plena, es la de considerarlos incapaces productivos. Durante largos años se ha tomado en cuenta el tema de la inclusión laboral de los discapacitados desde la perspectiva de la caridad, generosidad y no como igualitaria, esta manera de ver su integración a la sociedad productiva ha causado más daño, pues perpetúa ese concepto de inutilidad de las personas discapacitadas, que no demuestran que pueden valerse por sí solas, sino que no son capaces de ser productivos, y son más bien una carga, por lo tanto se concreta ese pensamiento y visión excluyentes, que ven a la asistencia como la única vía para

subsistencia de este grupo.

Numerosas han sido los estudios y encuestas que demuestran que la no inclusión de la población que sufre discapacidad, provoca grandes pérdidas económicas al Estado, porque las personas discapacitadas, no solo requieren asistencia económica y médica, la cual asume el Estado, sino porque los discapacitados poseen capacidades o potencialidades que no son aprovechados por el mercado laboral.

En el Ecuador, la inclusión de los discapacitados no se lo hizo paulatinamente, sino de manera brusca, lo cual creó conflictos sociales y destacó más los prejuicios laborales en la mente de los empleadores, la norma ecuatoriana debe encaminarse a crear una verdadera integración, no por obligación o por evitar una sanción, sino por crear esa cultura de aceptación, pues si hablamos de igualdad, estas personas deben tener acceso por sus méritos, capacidades e idoneidad, a un trabajo digno que satisfaga sus necesidades económicas y realizaciones personales, un trabajo donde tenga un ambiente adecuado, para su condición física o mental, como cualquier ser humano que trabaja para vivir.

Las personas discapacitadas y su desenvolvimiento en la época actual, sobre todo en el ámbito laboral, en donde se toma en cuenta la capacidad física y mental para desarrollar ciertas tareas, se ve limitada porque nuestra realidad social es otra, en relación con países que buscaron soluciones al problema con mucha anterioridad.

Para que una política pública sea efectiva, la sociedad necesita cambiar su manera de pensar respecto a la discapacidad, como se menciona anteriormente, por la conceptualización histórica, el término discapacidad, significa “no puede trabajar”. Esto debe cambiar, la discapacidad debe concebirse, en la mentalidad social, como una situación de igualdad en derechos y obligaciones, mas no como una situación especial y discriminatoria, pues esto significaría un obstáculo directo para su inclusión laboral.

Hemos visto que cada país encamina sus políticas laborales a la inclusión de discapacitados, unos de manera obligatoria con el cumplimiento de un sistema de cuotas, y otros de manera de recomendación. Para los países que hacen que la integración laboral sea obligatoria, se permite la adopción de medidas alternativas, que faciliten el cumplimiento de las disposiciones.

El Ecuador tiene como medida alternativa, el tema de los sustitutos, orden que no está enfocada en incentivar la contratación de discapacitados, sino que se dirige más hacia la asistencia social es decir, que la contratación de un familiar, que reemplace la cuota de discapacitados, va como ayuda para aliviar la situación económica de la familia, que tiene a su cuidado una persona discapacitada. Si bien es una medida alternativa para el empleador, esta disposición, significa un retroceso en la inclusión de los discapacitados, pues no tiene relación alguna con la verdadera intención, que es la integración plena de las personas discapacitadas en el mercado laboral.

Si queremos lograr esta integración plena también debemos revisar nuestra normativa, y asegurarnos que no implemente sanciones abusivas y desproporcionales como la estipulada por el Artículo 51 de la Ley de Discapacidades, inciso segundo, referente a la indemnización de las personas discapacitadas o sustitutos en caso de despido injustificado. Es cierto que lo que se pretende es brindar a los discapacitados en su trabajo es estabilidad laboral para que puedan ejercer su derecho al trabajo satisfactoriamente, pero lo que se logra con esta norma es crear temor al empleador que resulta convirtiéndose en rechazo, y así el objetivo principal para ambas partes es olvidado, que es la inclusión laboral en igualdad de condiciones, tenemos que evitar situaciones que generen desigualdad.

Al contrario con lo que establece la ley francesa que “importan los resultados, más que los medios”, esto es falso, ambos son importantes, pues en que quedaría la esencia de la norma de inclusión, si lo que realmente se hace es contratar para cumplir con lo dispuesto y así no verse afectado económicamente por las sanciones, en vez de

incluir social y laboralmente a personas que tienen capacidades diferentes y que ante la ley gozan de los mismos derechos y obligaciones que todos nosotros, para construir un país próspero y paritario.

Resulta difícil señalar a un país que tenga una política satisfactoria, para las personas discapacitadas, sin embargo, se detallarán algunas recomendaciones, que mejorarán, las políticas ecuatorianas sobre la inclusión de discapacitados en lo laboral.

## **2. Recomendaciones.**

Para comenzar es importante y ya se dejó en claro, que existe una falta de integración entre las personas discapacitadas y la sociedad en total, una vez señalado esto, procederé a proponer soluciones que permitan lograr una verdadera inclusión laboral de las personas discapacitadas en el Ecuador y así lograr que la norma sea efectiva para nuestra sociedad.

- a) Cambio de mentalidad.- El modelo que rige actualmente el sistema de discapacidad, es el modelo social, el cual considera a la discapacidad como un aspecto normal de la vida, es por esto que la Organización Mundial de la Salud, a través de su clasificación, pretende crear un concepto universal de discapacidad, con el fin de unificar los criterios y empezar con su aplicación, es así que bajo esta perspectiva de considerar a la discapacidad como una situación normal dentro de nuestra sociedad, ya no podría ser percibida como una falla, disminución o enfermedad, y de esta manera lograr su integración social en forma plena, eliminando prejuicios.

Por ejemplo, existen ayudas técnicas<sup>198</sup> como los lentes de contacto o los anteojos, muchas personas utilizan este tipo de ayudas técnicas para facilitar la visión y la

---

<sup>198</sup> NB. Ayudas Técnicas: son productos cuyo fin es facilitar la realización de determinadas acciones, sin su uso estas acciones serían imposibles o muy difíciles de realizar para un individuo en una situación determinada.



lectura, por esto la oferta oftalmológica ha crecido y se ha ido perfeccionando para solucionar cualquier tipo de situación o problema. Es la razón por la que actualmente, la sociedad percibe el uso de lentes como algo totalmente normal y, quienes los utilizan no son percibidos como discapacitados, a pesar de que en realidad existe una deficiencia física, por lo tanto, el uso de anteojos o lentes de contacto, no estigmatiza o hace que se perciba a la persona como improductiva.

A este punto, debe agregarse, que la actitud de la persona discapacitada también cuenta, pues muy a parte del esfuerzo de la sociedad por concebir a la discapacidad como algo normal, las personas discapacitadas deben aportar y prepararse para su integración al mundo laboral. Deben capacitarse y adquirir habilidades, que les permita ser competitivos y así obtener el cargo para el cual aplican, la preparación para una labor específica no es necesaria, sino indispensable.

- b) Preparación del Estado.- Las políticas y estructuras de la sociedad deben adaptarse, planificarse y organizarse, de tal manera que garantice el acceso libre y en condiciones de igualdad, a toda las personas que forman parte de ese Estado. Las motivaciones para tales cambios, no deben centrarse única y exclusivamente en motivos humanitarios, sino también en razones que requieran la integración de todos sus grupos, para un correcto y progresivo crecimiento.

Es de esta manera como se deben implementar las políticas públicas, para que sean eficientes y efectivas, es decir, deben enmarcarse en dos perspectivas, la inclusiva y la económica, para así buscar una maximización de utilidades y beneficios que traerían a la sociedad.

La sociedad, conjuntamente con el Estado, deben renunciar a la idea de contratar por contratar, sino como se dijo antes, primero debe existir la visión de igualdad y aporte, más que de caridad u obediencia a la ley, sin ningún motivo más que el no ser sancionado por la inobservancia, si seguimos manteniendo esta idea, no estamos

cumpliendo con el verdadero propósito de la norma, con su espíritu, que es la integración plena de las personas discapacitadas en igualdad de condiciones.

Para lograr esto, primero la inclusión de los discapacitados, debe ser una verdadera inclusión, rompiendo previamente toda clase de prejuicios, para que su acceso al trabajo sea visto con normalidad, segundo cuando ya se llegue al nivel de adaptación, su aporte al trabajo debe ser concebido como un elemento productivo y económico, más que una carga o por el mero acatamiento a lo mandado por la ley.

De esta manera lograríamos una sociedad ecuatoriana verdaderamente inclusiva, un grupo social en constante desarrollo, con una mejor calidad de vida y a un empleador próspero, acorde a las tendencias de crecimiento de su negocio. Por lo tanto, la inclusión de las personas discapacitadas, en lo laboral, no es un tema de caridad, sino un negocio socialmente responsable e igualitario.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alfonso Alba, Fernando Moreno; DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO, Gente interactiva S.L., II, España, 2004.
- Alfredo Montoya Melgar; DERECHO DEL TRABAJO, 24va edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2003.
- Antonio Abellán García y María Rosa Hidalgo Checa; DEFINICIONES DE DISCAPACIDAD EN ESPAÑA, Informes Portal Mayores No. 109, 2011.
- Arthur O'Reilly; EL DERECHO AL TRABAJO DECENTE DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES, Gladnet Colección, 2007.
- Belén Alonso- Olea García, Manuel Lucas Durán e Isidro Martín Dégano; LA PROTECCION DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EN EL DERECHO TRIBUTARIO, Editorial Aranzadi S.A., Navarra, 2006.
- Dr. Alfred Hueck y Dr. H.C. Nipperdey; COMPENDIO DE DERECHO DEL TRABAJO; Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.
- Francisco Rafael Ostau de Lafont de León; TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO, Tomo I Derecho Laboral Individual, 3era edición, Grupo Editorial Ibáñez, Colombia, 2009.
- Graciela Monesterolo Lencioni; INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL, Corporación de estudios y publicaciones, Quito, 2009.
- Guillermo Cabanellas de Torres; COMPENDIO DE DERECHO LABORAL TOMO I, 3era edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001.
- Julio Armando Grisolia; MANUAL DE DERECHO LABORAL, 6ta edición, AbeledoPerrot, Argentina, 2010.
- Julio Cesar Trujillo; DERECHO DEL TRABAJO, TOMO I, 2da Edición, EDIPUCE, Quito, 1986.

- María Francisca Altamirano y Débora Muriel Silva; MEMORIA: LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Universidad de Chile, Santiago, 2004.
- Pilar Samaniego de García; APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LATINOAMÉRICA No. 25, Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, Madrid, 2006.
- Rafael de Lorenzo; DISCAPACIDAD, SISTEMAS DE PROTECCIÓN Y TRABAJO SOCIAL, Alianza editorial, Madrid, 2007.
- Rafael de Lorenzo; DISCAPACIDAD, SISTEMAS DE PROTECCIÓN Y TRABAJO SOCIAL, Alianza editorial, Madrid, 2007.

#### INTERNET

- Anónimo, <http://es.shvoong.com/humanities/140457-concepto-trabajo/>.
- Dra. Aida García Berni, DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS TRABAJADORES, <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2005/11/24/derechos-adquiridos-de-los-trabajadores>
- Instituto Nacional De Estadísticas Y Censos, REPORTE DE ECONOMIA LABORAL MARZO 2013, [www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com\\_remository&Itemid=&func=startdown&id=1753&lang=es&TB\\_iframe=true&height=250&width=800](http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_remository&Itemid=&func=startdown&id=1753&lang=es&TB_iframe=true&height=250&width=800)
- Colaboradores de Wikipedia, PLENO EMPLEO, [http://es.wikipedia.org/wiki/Pleno\\_empleo](http://es.wikipedia.org/wiki/Pleno_empleo)
- Banco Central del Ecuador, [http://www.bce.fin.ec/resumen\\_ticker.php?ticker\\_value=desempleo](http://www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=desempleo)
- El Comercio, [http://www.elcomercio.com.ec/negocios/estadisticas-INEC-Economia\\_Ecuador-Ecuador-desempleo\\_0\\_901709971.html](http://www.elcomercio.com.ec/negocios/estadisticas-INEC-Economia_Ecuador-Ecuador-desempleo_0_901709971.html)

- Red Socio Empleo, <http://www.socioempleo.gob.ec/socioEmpleo-war/paginas/index.jsf>
- El Tiempo, <http://www.eltiempo.com.ec/noticias-cuenca/108309-iberoama-rica-eliminara-barreras-para-el-pleno-empleo-de-sus-discapacitados/>
- El Diario, <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/249646-pleno-empleo-para-personas-con-discapacidad-en-el-2013/>
- El Telégrafo, <http://www.telegrafo.com.ec/actualidad/item/en-iberoamerica-2013-sera-el-ano-de-discapacidades.html>
- Gobierno de Chile, <http://www.gobiernodechile.cl/especiales/cifras-de-empleo-periodo-2010-2013/>
- Ecuavisa, <http://www.ecuavisa.com/noticias/Internacionales/72412-chile-y-su-avance-hacia-el-pleno-empleo.html>
- Colaboradores de Wikipedia, DESEMPLEO EN ESPAÑA, [http://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo\\_en\\_Espa%C3%B1a#Tasa\\_de\\_desempleo](http://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo_en_Espa%C3%B1a#Tasa_de_desempleo)
- RTVE, <http://www.rtve.es/noticias/20130425/paro-llega-6202700-personas-tasa-2716-primer-trimestre-2013/649182.shtml>
- Instituto Nacional de Estadísticas, ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA (EPA), <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0113.pdf>
- Asamblea General de la Naciones Unidas, Normas Uniformes Sobre La Igualdad De Oportunidades Para Las Personas Discapacitadas, <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf>
- Organización Mundial de la Salud, <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

- Deborah Kaplan, THE DEFINITION OF DISABILITY, <http://www.accessiblesociety.org/topics/demographics-identity/dkaplanpaper.html>
- Revista Vistazo, <http://www.vistazo.com/webpages/pais/?id=13045>
- Servicio Nacional de Discapacidad, [http://www.senadis.gob.cl/sala\\_prensa/d/noticias/2990/censo-2012-en-discapacidad-revela-que-las-personas-con-discapacidad-son-el-principal-grupo-vulnerable-en-chile](http://www.senadis.gob.cl/sala_prensa/d/noticias/2990/censo-2012-en-discapacidad-revela-que-las-personas-con-discapacidad-son-el-principal-grupo-vulnerable-en-chile)
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD 2012-2020, [http://sid.usal.es/docs/F8/FDO26112/Estrategia2012\\_2020.pdf](http://sid.usal.es/docs/F8/FDO26112/Estrategia2012_2020.pdf),
- OMS y Banco Mundial, INFORME MUNDIAL SOBRE LA DISCAPACIDAD, [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/es/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)
- Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, EL CONADIS TRANFIERE COMPETENCIA, [http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=149](http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=149)
- Consejo Nacional de Igualdad de las Discapacidades, FENODIS, [http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=60%3Afenodis-institucion&catid=34&Itemid=95](http://www.conadis.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=60%3Afenodis-institucion&catid=34&Itemid=95)
- Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad del Ecuador, RESEÑA HISTORICA, [http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com\\_content&task=view&id=39&Itemid=110](http://www.discapacidadesecuador.org/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=110)
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, ¿QUÉ ES EL CERMI?, <http://www.cermi.es/es-ES/QueesCERMI/Paginas/Inicio.aspx>
- Organización de las Naciones Unidas, COMITÉ ESPECIAL SOBRE LOS DERECHOS Y LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/adhoccomm.htm>

- Alianza Internacional de la Discapacidad, QUIÉNES SOMOS, <http://www.internationaldisabilityalliance.org/es/qui%C3%A9nes-somos>
- Red Intergubernamental Iberoamericana de Cooperación Técnica, ¿QUÍNES SOMOS?, [http://www.riicotec.org/riicotec\\_01/informacion\\_general/index.htm](http://www.riicotec.org/riicotec_01/informacion_general/index.htm)
- El Mundo, <http://www.elmundo.es/elmundosalud/2011/06/09/noticias/1307641663.html>
- Organización de las Naciones Unidas, HISTORIA DE LA DISCAPACIDAD Y LAS NACIONES UNIDAS, <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y60.htm>
- Secretaria Técnica de Discapacidades, PROGRAMA MISION SOLIDARIA MANUELA ESPEJO, <http://www.setedis.gob.ec/?cat=7&scat=6&desc=misi%C3%B3n-solidaria-manuela-espejo->
- El Universo, <http://www.eluniverso.com/2012/04/07/1/1355/lenin-moreno-entra-lista-terciar-premio-nobel.html>
- Servicio de Información sobre Discapacidad, <http://sid.usal.es/leyes/discapacidad/5979/3-1-2/ley-51-2003-de-2-de-diciembre-de-igualdad-de-oportunidades-no-discriminacion-y-accesibilidad-universal-de-las-personas-con-discapacidad.aspx>
- Servicio Público de Empleo Estatal, [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/pdf/Pgs\\_43-44\\_Guia\\_06-03-2012-23.pdf](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Pgs_43-44_Guia_06-03-2012-23.pdf)
- <http://www.senadis.gob.cl/>
- <http://www.boe.es>
- <http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/proteccionDerechos/oficinaPermanenteEspecializada.htm>
- <http://www.oficinape.mspsi.es/>
- <http://www.cermi.es/en-US/Pages/Portada.aspx>

- [http://www.imsero.es/imsero\\_01/autonomia\\_personal\\_dependencia/grado\\_discapacidad/index.htm#](http://www.imsero.es/imsero_01/autonomia_personal_dependencia/grado_discapacidad/index.htm#)
- <http://www.un.org/esa/socdev/enable/disA56168s1.htm>
- <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/adhoccom.htm>
- <http://www.internationaldisabilityalliance.org/es>
- <http://www.iddcconsortium.net/joomla/>
- <http://www.riadis.org/>
- [http://www.riicotec.org/riicotec\\_01/index.htm](http://www.riicotec.org/riicotec_01/index.htm)
- <http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y20.htm>
- <http://www.oas.org/assembly2001/assembly/esp/aprobada1608.htm>
- <http://www2.ohchr.org/spanish/law/disabilities-convention.htm>
- <http://www.ohchr.org/sp/HRbodies/crpd/Pages/CRPDindex.aspx>
- <http://www.iodisgital.com/plantilla.php?idPlantilla=108>
- <http://www.capacitajobs.com/informacion/legis.php?art=44>
- <http://www.ilo.org/skills/areas/inclusion-of-persons-with-disabilities/lang-es/index.htm>
- [http://www.fundacionluisvives.org/temas/igualdad\\_de\\_trato/politicas\\_e\\_iniciativas\\_de\\_igualdad\\_para\\_las\\_personas\\_discapacitadas/legislacion\\_espanola\\_en\\_el\\_ambito\\_de\\_la\\_discapacidad/index.html](http://www.fundacionluisvives.org/temas/igualdad_de_trato/politicas_e_iniciativas_de_igualdad_para_las_personas_discapacitadas/legislacion_espanola_en_el_ambito_de_la_discapacidad/index.html)
- [http://www.sepe.es/contenido/empleo\\_formacion/empresas/contratos\\_trabajo/ah01030507.html](http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/contratos_trabajo/ah01030507.html)

## LEGISLACION ESPECÍFICA

### ECUADOR:

- Acuerdo Ministerial No. MRL-2013-0041.
- Constitución de la Republica de Ecuador.
- Código de Trabajo.
- Decreto Presidencial No. 6 de 30 de mayo de 2013.
- Ley Orgánica de Discapacidades.
- Ley Orgánica del Servicio Público.
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público.



#### CHILE:

- Constitución Política de la República de Chile.
- Código del Trabajo.
- Ley No. 20. 422, que establece normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

#### ESPAÑA:

- Constitución Española.
- Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (LIONDAU).
- Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 1971/1999, de 23 diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.
- Real Decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.
- Real Decreto 170/2004 de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982 de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de personas con discapacidad.

#### INTERNACIONAL:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto de San José
- Comité Especial sobre los derechos y dignidad de las personas con discapacidad” Resolución 56/168 de la Asamblea General de la Naciones Unidas
- Programa de Acción Mundial para los Impedidos
- Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad
- Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad,
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
- Convenio No. 122 de la OIT
- Convenio No. 159 de la OIT
- Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación)

- Convenio 159 de la OIT sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas
- Recomendación 99 de la Organización internacional del Trabajo
- Recomendación 168 de la OIT sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

#### Bibliografía Referencial:

- Avaria, A. (septiembre 2001). DISCAPACIDAD: EXCLUSIÓN / INCLUSIÓN. En Revista Mad. Santiago de Chile, Departamento de Antropología, Universidad de Chile.
- Albiol Montesinos. I, DERECHO DEL TRABAJO, tercera edición Valencia, 2001.
- Barnes, C., LAS TEORIAS DE LA DISCAPACIDAD Y ORIGENES DE LA OPRESION DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN LA SOCIEDAD OCCIDENTAL, Madrid, Morata, 1998.
- Cayo, L. (2004). EL DESMANTELAMIENTO DE LA DISCAPACIDAD Y OTROS ESCRITOS VACILANTES, Madrid, Reinbook, S.L.
- Chile, FONADIS-INE (2005), PRIMER ESTUDIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD, Santiago de Chile.
- García, R. (2003). EL FUTURO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO, DESARROLLO HUMANO Y DISCAPACIDAD. Informe del club de Roma, Madrid, Fundación ONCE.
- OIT (2003) COMUNICADO DE PRENSA: INFORME GLOBAL SOBRE LA DISCRIMINACION EN EL TRABAJO, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/19.htm>
- Pantano. L, (1986), LA DISCAPACIDAD COMO PROBLEMA SOCIAL. REFLEXIONES Y PROPUESTAS, Prólogo de Demetrio Casado Pérez, Buenos Aires, EUDEBA


**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL  
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA No. 171575369-3

ROJAS GARCÉS GABRIELA ANDREA  
 PICHINCHA/QUITO/BENALCAZAR  
 20 JULIO 1988  
 FECHA DE NACIMIENTO  
 RES. CIVIL 004-F 0120 02639 F  
 PICHINCHA/ QUITO  
 GONZÁLEZ SUÁREZ 1988



  
 FIRMA DEL CEDULADO

ECUATORIANA\*\*\*\*\* V1333V1222  
 SOLTERO ESTUDIANTE  
 SUPERIOR PROFESOR  
 MIGUEL ANGEL ROJAS  
 MARTHA SUSANA GARCÉS  
 QUITO 28/07/2008  
 28/07/2020  
 REN 0165678



  
 FULGAR DERECHO


**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
 CONSEJO NACIONAL ELECTORAL

**CERTIFICADO DE VOTACIÓN**  
 ELECCIONES SECCIONALES 23-FEB-2014

**018**  
**018 - 0220** **1715753693**  
 NÚMERO DE CERTIFICADO CÉDULA  
 ROJAS GARCÉS GABRIELA ANDREA

PICHINCHA CIRCUNSCRIPCIÓN 1  
 PROVINCIA RUMIPAMBA 3  
 QUITO PARROQUIA ZONA  
 CANTÓN

  
 PRESIDENTE DE LA JUNTA

PARA GRADOS ACADÉMICOS DE LICENCIADOS (TERCER NIVEL)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

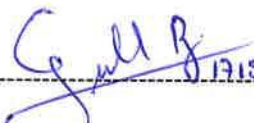
DECLARACIÓN y AUTORIZACIÓN

Yo, Gabriela Rojas Garcés, C.I. 171575369-3 autor del trabajo de graduación intitulado: Estudio comparado de las legislaciones laborales ecuatoriana, chilena y española para la inclusión de discapacitados previa a la obtención del grado académico de **ABOGADO** en la Facultad de **JURISPRUDENCIA**:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, 12 de marzo de 2014

  
FIRMA Y CÉDULA